



Złożenie pracy online:
2021-11-21 13:58:50
Kod pracy:
9517/38784/CloudA

Magdalena Bodnar
(nr albumu: 23882)

Praca magisterska

Style radzenia sobie ze stresem a satysfakcja z życia wśród menadżerów

Styles of coping with stress and a life satisfaction among managers

Wydział: Wydział Nauk Społecznych i Informatyki

Kierunek: Psychologia

Specjalność: psychologia kliniczna i osobowości

Promotor: dr Joanna Felczak

Pragnę złożyć serdeczne podziękowania Pani dr Joannie Felczak za cenne wskazówki, poświęcony czas oraz pomoc, która przyczyniła się do powstania niniejszej pracy magisterskiej.

I



Streszczenie

Prezentowana praca ma charakter teoretyczny i empiryczny. Badania przeprowadzono w celu poszukiwania zależności występujących pomiędzy stylami radzenia sobie ze stresem, a satysfakcją z życia odczuwaną przez menadżerów. Badaniami objęto 100 osób, w tym 30 kobiet i 70 mężczyzn w wieku od 30 do 50 lat. W badaniu skorzystano z następujących testów psychologicznych: Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS N.S. Endlera i J.D.A. Parkera, Skali Satysfakcji z Życia SWLS E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larson, S. Griffin. oraz Kwestionariusza Ankiety własnej konstrukcji. Dokonanie analiz statystycznych oraz psychologicznych zebranego materiału empirycznego przyczyniło się do powstania następujących wniosków końcowych. Menadżerowie z niższą satysfakcją życiową częściej stosują styl skoncentrowany na emocjach oraz styl skoncentrowany na unikaniu w radzeniu sobie ze stresem, natomiast menadżerowie z wyższą satysfakcją życiową częściej stosują styl skoncentrowany na zadaniu. Natomiast w grupie badanych kobiet i mężczyzn pozycja zawodowa jest w większości przypadków istotnym determinantem poczucia satysfakcji z życia wśród mężczyzn.

Słowa kluczowe

radzenie sobie ze stresem, style radzenia sobie ze stresem, satysfakcja z życia



Abstract

The presented thesis is both theoretical and empirical. The research was carried out in order to search for relationships between the styles of coping with stress, and the life satisfaction felt by managers. The study comprised of 100 managers, including 30 women and 70 men aged ranging from 30 to 50 years. The following psychological tests were used in the study: CISS N.S. Endler and J.D.A. Parker, SWLS Life Satisfaction Scale E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larson, S. Griffin. and a self-constructed questionnaire. Performing statistical and psychological analyzes of the collected empirical material contributed to the following final conclusions. Managers with lower life satisfaction are more likely to use an emotion-focused style and an avoidance style to deal with stress, while managers with higher life satisfaction are more likely to use a task-focused style. On the other hand, in the group of surveyed women and men, acquired the professional position in the most cases is a significant determinant of the sense of life satisfaction among the men.

Keywords

coping with stress, styles of coping with stress, life satisfaction



Spis treści

Wstęp.....	3
Rozdział 1	6
Stres i radzenie sobie ze stresem	6
1.1. Pojęcie, definicje stresu	6
1.2. Uwarunkowania stresu	9
1.3. Sposoby radzenia sobie ze stresem.....	12
Rozdział 2	19
Stres w środowisku pracy	19
2.1. Identyfikacja źródeł stresu zawodowego.....	19
2.2. Wpływ stresu na funkcjonowanie jednostki w środowisku pracy.....	22
2.3. Stres w pracy zawodowej menadżera	25
Rozdział 3	28
Czynniki kształtujące satysfakcję z życia	28
3.1. Definicja i wyznaczniki poczucia szczęścia	28
3.2. Pojęcie, definicje satysfakcji z życia	32
3.3. Satysfakcja z życia wśród menadżerów	35
Rozdział 4	39
Metodologia badania stresu i satysfakcji z życia	39
4.1. Problem i cel badania	39
4.2. Pytania i hipotezy badawcze.....	39
4.3. Zmienne i wskaźniki.....	40
4.4. Charakterystyka badanej grupy	40
4.5. Procedura i narzędzia badawcze	42



Rozdział 5	46
Stres i satysfakcja z życia menadżerów w świetle wyników badań	46
5.1. Prezentacja wyników badań	46
5.2. Weryfikacja hipotez badawczych i wnioski	70
5.3. Dyskusja wyników	81
Zakończenie	89
Bibliografia	92
Spis tabel	97
Spis wykresów	98
Załączniki	100



Wstęp

Codziennie doświadczamy sytuacji, które są dla nas mniej lub bardziej stresujące. Miejsce pracy jest szczególnie ważne dla rozwoju naszych relacji, ponieważ w pracy spędzamy większą część naszego dnia. Praca zawodowa, pełniona w jej ramach role mogą być dla nas satysfakcjonujące, wpływać na naszą satysfakcję z życia, ale również mogą być źródłem stresu, który może doprowadzić do zaburzenia funkcjonowania jednostki. Środowisko pracy jest bardzo stresujące, zwłaszcza dla menadżerów. W pracy menadżera źródeł stresu może być bardzo wiele. m.in. praca nad motywacją pracowników, podejmowanie ważnych decyzji, presja czasu, organizacja jako system, przeciążenie pracą itp. Mechanizmy radzenia sobie ze stresem są jednym z czynników, które wpływają na jakość życia, dlatego menadżerowie w sytuacji stresu powinni odznaczać się umiejętnością radzenia sobie w sytuacjach stresowych.

Niniejsza praca stanowi próbę zilustrowania stylów radzenia sobie ze stresem stosowanych wśród menadżerów w celu poradzenia sobie ze stresem, a satysfakcją z życia. Głównym przedmiotem moich zainteresowań jest zbadanie czy zachodzi korelacja pomiędzy stosowanymi stylami radzenia sobie, a odczuwaną satysfakcją z życia. Zbadanie jakie zachowania zaradcze stosują w sytuacji stresu menadżerowie o różnym poziomie nasilenia satysfakcji z życia. Spróbuję dowieść, że występuje korelacja między poziomem satysfakcji życiowej menadżerów, a rodzajem stosowanych stylów radzenia sobie ze stresem. Niniejsza praca składa się z pięciu rozdziałów.

W psychologii powstało wiele publikacji na temat przyczyn powstawania sytuacji stresogennych w organizacji. oraz sposobów radzenia sobie ze stresem przez jednostki. m.in. kwestie te poruszali Ogińska-Bulik, Terelak. Nieumiejętne przewyciężanie stresu może mieć poważne skutki zdrowotne. Może przyczynić się do rozwoju wielu zaburzeń. Na przykład depresji, zaburzeń lękowych, czy wypalenia zawodowego. Bardzo ważnym aspektem w pracy menadżera jest próba eliminowania stresu i zapobieganie jego skutkom.

W sytuacji stresu jednostki wybierają różne strategie radzenia sobie ze stresem i ujawniają różne style radzenia sobie z nim. Proces radzenia sobie ze stresem ma złożoną strukturę i zależy od indywidualnych dyspozycji jednostki.



W warunkach stresu ujawnią się różnice indywidualne jednostki w zakresie radzenia sobie ze stresem. Strategię możemy rozumieć jako konkretny sposób radzenia sobie z trudnymi zadaniami.

Natomiast pojęcie stylu radzenia sobie odnosi się do indywidualnych różnic pomiędzy ludźmi w zakresie radzenia sobie ze stresem. Zatem człowiek posiada specyficzne dyspozycje, które w sytuacji stresu w znacznym stopniu determinują jego zachowanie.

Celem niniejszej pracy jest uzyskanie informacji o zachowaniach zaradczych stosowanych w sytuacji stresu przez menedżerów o różnym poziomie nasilenia satysfakcji z życia: po pierwsze, jakie style radzenia sobie ze stresem występują w grupie menedżerów? Po drugie zbadanie, czy wysoki poziom satysfakcji życiowej menedżerów zależy od rodzaju stosowanych stylów radzenia sobie ze stresem? Po trzecie; czy istnieją różnice w sposobach radzenia sobie ze stresem między kobietami a mężczyznami pracującymi na stanowiskach kierowniczych? Czy komponenty warunkujące satysfakcję z życia inaczej są spostrzegane przez kobiety i mężczyzn pełniących role menedżerskie w organizacji?

W pierwszym rozdziale zostaną omówione kwestie stresu i radzenia sobie z nim. W poszczególnych podrozdziałach poruszona będzie kwestia terminologii stresu, uwarunkowania stresu, zostanie omówiony proces oraz teorie radzenia sobie ze stresem.

Drugi rozdział będzie obejmował tematykę stresu w środowisku pracy. Omówione zostaną źródła, czynniki stresu zawodowego oraz jego skutki. Poruszone zostaną kwestie wpływu stresu na funkcjonowanie jednostki tj.: konsekwencje zdrowotne długotrwałego przeżywania stresu, funkcjonowanie menedżerów w miejscu pracy pod wpływem dużego obciążenia stresem.

W rozdziale trzecim omówione zostaną czynniki kształtujące satysfakcję z życia. W poszczególnych podrozdziałach poruszona będzie kwestia terminologii poczucia szczęścia, satysfakcji z życia. Omówione zostaną kwestie satysfakcji z życia wśród menedżerów, jej komponenty. Przedstawione zostaną badania dotyczące różnych aspektów satysfakcji wśród menedżerów.

W rozdziale czwartym zostanie wyjaśniona metodologia zrealizowanych badań własnych. Sporządzone będą problemy oraz hipotezy badawcze, opis zastosowanych narzędzi psychologicznych do pomiaru wyznaczonych cech, charakterystykę grupy badawczej i procedurę badań.



Zawartość rozdziału piątego zawierać będzie opis wyników przeprowadzonych badań, weryfikacja hipotez badawczych. Zostanie przedstawione podsumowanie analiza otrzymanych wyników, oraz wnioski. Na samym końcu została umieszczona bibliografia, spis tabel, wykresów oraz załączniki.



Rozdział 1

Stres i radzenie sobie ze stresem

1.1. Pojęcie, definicje stresu

W literaturze istnieje wiele pojęć dotyczących stresu oraz radzenia sobie ze stresem. Po raz pierwszy pojęcie stresu pojawiło się około 70 lat temu. Wszyscy autorzy, pomimo różnic „*traktują relację stresową jako zakłócenie lub zapowiedź zakłócenia równowagi pomiędzy zasobami czy możliwościami jednostki z jednej strony, a wymaganiami otoczenia z drugiej*” (Heszen-Niejodek, 2000, s.13).

Współcześnie zjawisko stresu psychologicznego możemy ujmować na trzy sposoby: jako stres utożsamiany ze stresorem (czynnikiem zewnętrznym) lub bodźcem o określonych właściwościach, w tym ujęciu, stres rozumiany jest jako reakcja wewnętrzna człowieka, odnosząca się do pewnego przeżycia człowieka. W trzeci sposób stres jest rozumiany jako relacja pomiędzy czynnikami zewnętrznymi a właściwościami wewnętrznymi człowieka (Sęk, 2006). Badania nad zjawiskiem stresu zapoczątkował pracujący w Kanadzie fizjolog Hans Selye. Stres jest niespecyficzną reakcją organizmu na działanie stresorów, określane jako szkodliwe bodźce. Ta reakcja organizmu jest nazywana Ogólnym Zespołem Adaptacyjnym (General Adptation Syndrome, GAS). Można wyróżnić trzy fazy stresu .: 1) Stadium reakcji alarmowej, gdzie siły obronne organizmu zostają zmobilizowane do walki. W organizmie wzrasta ciśnienie krwi oraz następuje podwyższenie temperatury. 2) Stadium odporności.

W tym stadium organizm mobilizuje wszystkie dostępne siły do walki ze stresorem i walczy z nim. Poziom optymalnego stresu jest różny dla każdego człowieka i zależy od wielu czynników fizjologicznych oraz temperamentalnych. Możemy również rozróżnić pojęcie neustresu oznaczające neutralne działanie stresu (Everly, Rosenfeld, 1992).

Obecnie dominuje pojęcie stresu w ujęciu Lazarusa. Transkacyjne ujęcie stresu według teorii Lazarusa oznacza, że stres nie jest traktowany jako zlokalizowany w jednostce, ale jako rodzaj relacji z otoczeniem.



Autor podkreślał znaczenie oddziaływań pomiędzy otoczeniem, a jednostką. Według Lazarusa transakcja z otoczeniem polega na dokonywaniu przez jednostkę ciągłej oceny poznawczej jej sytuacji. Stres dotyczy określonego rodzaju relacji (interakcji, transakcji) między jednostką a otoczeniem. Stres ujmuj się zatem jako zakłócenie równowagi pomiędzy zasobami lub możliwościami jednostki a wymaganiami otoczenia (Heszen-Niejodek, 1999).

Proces oceniania związany jest z elementami otoczenia, które są ważne dla jednostki, jej dobrostanu (well-being). Stres traktowany jest jako szczególny rodzaj relacji (transakcji) między jednostką, a otoczeniem. Według Lazarusa oraz Folkmanstres to „*określona relacja (relationship) między osobą a otoczeniem, która oceniana jest przez osobę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi*” (Heszen-Niejodek, 1999, s.470). Transakcja stresowa może być ujęta jako ocena pierwotna, jako krzywda, strata, zagrożenie, wyzwanie. Jednostka ocenia czym jest dla niej strata. Jeśli w wyniku oceny pierwotnej relacja zostanie uznana za stresową zostaje uruchomiona ocena wtórna. Ma ona na celu ocenę możliwości jednostki poradzenia sobie ze stresem. Odnosi się do źródeł oraz zasobów człowieka. Obie oceny przebiegają równocześnie i są sprzężone ze sobą. Na przykład jeśli uznamy, że nasze działanie ma szansę na powodzenie, nasza ocena pierwotna może być przeformułowana z początkowej uznanej za zagrożenie na wyzwanie. (Heszen-Niejodek, 1999).

Również w nurcie relacyjnym Hobfoll określa pojęcie stresu jako dążenie ludzi do zachowania i utrzymania cenionych przez jednostkę obiektów, właściwości, przedmiotów, czynników sprzyjających. Według tego autora ma tu znaczenie zarówno subiektywna jak i obiektywna ocena sytuacji (Heszen-Niejodek, 2000).

Według Everlyea i Rosenfelda stres jest reakcją na pewien bodziec. Jest to reakcja psychofizjologiczna, która prowadzi do pobudzenia, wysokiej aktywacji w skrajnych przypadkach nawet do śmierci.

W polskiej literaturze psychologicznej tematyką stresu zajmował się m.in. Tomaszewski, który zdefiniował stres jako sytuację trudną. Natomiast Reykowski ujmował stres psychologiczny w odniesieniu do roli czynników, które są spostrzegane przez jednostkę jako zagrożenie.). Natomiast według Strelau „stan stresu spowodowany jest brakiem równowagi (wystąpieniem rozbieżności pomiędzy wymaganiami możliwościami jednostki co do radzenia sobie) (Strelau, 2000, s. 92).



Czynniki, wywołujące stres nazywane są stresorami. Przyczyny, które wpływają na pojawienie się stresu są różnorodne w zależności od siły oraz zakresu oddziaływań. W związku z tym możemy wyróżnić wydarzenia tj. dramatyczne, do których zaliczamy katastrofy obejmujące całe grupy np. wojny, klęski żywiołowe (określamy je jako stres traumatyczny), poważne wyzwania i zagrożenia jednostki lub kilku osób oraz drobnych utrapień.

Wydarzenia traumatyczne wywołujące stres ekstremalny mają bardzo dużą siłę oddziaływania. Osoby, które doświadczają tego rodzaju stresu mogą nie zauważyć, że zostały dotknięte danym stresorem lub pozostać obojętni. Takie stresory określamy mianem uniwersalnych atakują podstawowe wartości tj. życie, schronienie. Człowiek nie jest w stanie sprostać wymaganiom, często pojawiają się bez ostrzeżenia, reaktywują się w sytuacji kiedy pojawi się sytuacja skojarzona z danym wydarzeniem (Heszen-Niejodek, 1999).

Stresory zaliczane do drugiej grupy stresorów są związane ze zmianami życiowymi umieszczonymi na skali. Jako największe źródło stresu można wymienić śmierć współmałżonka, w drugiej kolejności rozwód, separacja, kara więzienia, śmierć członków rodziny, zawarcie związku małżeńskiego, utrata pracy. Do tej grupy zaliczamy także wydarzenia, które mogą się wydawać jako wydarzenia pozytywne tj. wyjazd na wakacje, zorganizowanie Świąt Bożego Narodzenia, wybitne osiągnięcia. Związane jest to z faktem, że pozytywne wydarzenia związane są z koniecznością dostosowania się.

Trzecia grupa stresorów zawiera drobne utrapienia, określane jako drobne codzienne utrapienia np. niemożność znalezienia potrzebnej rzeczy, drobne nieporozumienia w rodzinie, trudności w zdążeniu na czas (Heszen-Niejodek, 1999).

Możemy również wyróżnić stresory pod względem czasowym tj. wydarzenia stresowe jednorazowe, trwając w jakimś określonym czasie np. nieprzyjemne spotkanie, wydarzenia cykliczne pojawiające się z pewną częstotliwością np. wizyty u nielubianych krewnych, sensory chroniczne działające w sposób ciągły np. nieudany związek małżeński.

Wymiar czasowy stresora to także, sekwencja, ciąg wydarzeń stresowych, pociąga za sobą kolejne konsekwencje np. rozwód, w wyniku którego matka przejmująca opiekę nad dziećmi, traci pracę.

Bardzo ważną cechą charakteryzującą stresory jest ich kontrolowalność czyli zależą od zaangażowania osób czyli z jednej strony możemy wyróżnić wydarzenia niekontrolowane tj. np. śmierć bliskiej osoby, lub kontrolowane np. w przypadku wystąpienia choroby możemy podjąć leczenie. Kontrolowalność jest ograniczona i kontrolowana w sposób ograniczony co ma wpływ na podjęcie aktywności nazwanej jako „radzenie sobie” (Heszen-Niejodek, 1999).



1.2. Uwarunkowania stresu

W literaturze dotyczącej stresu możemy wyróżnić liczne zagadnienia związane z uwarunkowaniami stresu.

Strelau zwraca uwagę na ważność różnic indywidualnych jako moderatorów stresu. Temperament przejawia się w cechach zachowania, w zakresie, których obserwujemy różnice indywidualne. Temperament ujawnia się we wczesnej ontogenezie i jest zdeterminowany biologicznie, ulega jednak modyfikacji pod wpływem czynników biologicznych i środowiskowych. Podlega mianowicie zmianom zachodzącym pod wpływem dojrzewania i niektórych czynników środowiskowych. Temperament charakteryzuje się wysokim współczynnikiem dziedziczności oraz pewną zmiennością związaną z płcią.

Rola temperamentu ujawnia się zarówno i w sytuacjach trudnych, w tym ekstremalnych. Jest on moderatorem zachowania w codziennych sytuacjach życiowych człowieka w tym w tyłu wykonywania czynności zawodowych. Podkreśla się także znaczenia temperamentu w patogenezie zaburzeń psychicznych chorób somatycznych (Cyniak–Cieciura, Zawadzki, Strelau, 2006).

Za ważnością temperamentu w związku ze stresem przemawia fakt, że cechy temperamentu przenikają wszystkie rodzaje zachowania, biorą udział w moderowaniu wszystkich zjawisk warunkowanych przez stres w związku z energetycznymi i czasowymi cechami zachowania. Cechy temperamentu są bardziej stałe niż inne wymiary osobowości. Temperament ma związek z następującymi zjawiskami stresu: wpływem na intensywność „odbioru” stresorów, radzenie sobie ze stresem, oraz udział psychofizycznych i/lub psychologicznych kosztach stresu (Strelau, 2000).

Wymiary temperamentu, różnią się nie tylko pod względem jego funkcji jako składnika aktywacji i różnych charakterystyk behawioralnych. Regulują one także równowagę pomiędzy wymaganiami sytuacji a możliwościami jednostki. Rola temperamentu jako moderatora może być różna w zależności od tego, czy mamy do czynienia ze stresem zawodowym, społecznym, kulturowym, czy spowodowaną klęskami naturalnymi (Strelau, 2000).

Według Reykowskiego w sytuacji stresu pogorszeniu ulega poziom wykonania zadań, pogarsza się psychomotoryka, pojawiają się nieadaptacyjne formy zachowania i brak dążenia do rozwiązania problemu. Pojawia się także zjawisko regresji.



Stres może też wywoływać zmiany w percepcji. Stres również wpływa na funkcjonowanie narządów wewnętrznych, z tym, że każdy człowiek reaguje inaczej. Bodziec o tej samej treści, ale różnej intensywności może mieć różny wpływ na ten sam organ (Reykowski, 1966).

Zdaniem Reykowskiego po przekroczeniu progu stresu, wzrasta pobudzenie, które może przebiegać w trzech fazach: Faza pierwsza to faza mobilizacji, w której pojawiają się objawy podniecenia (w głosie, ruchu, mimice). Faza ta przejawia się w sferze wykonania (np. podniesienie głosu), procesów poznawczych (przyspieszenie tempa przetwarzania informacji) oraz w sferze wegetatywnej (zmiany w krążeniu krwi, perystaltyce jelit, czynnościach wydalniczych). Druga faza nazwana jest fazą stopniowego rozstrojenia. W tej fazie modulacja głosu może być nadmiernie podwyższona, lub nadmiernie obniżona, w głosie może pojawić się drżenie. W tej fazie osoba może przejawiać objawy: rozproszenie podczas rozmowy a także rozstrojenia czynności celowych. Trzecia faza nazwana jest fazą destrukcji. Jej głównym symptomem jest zaburzenie organizacji działań i samokontroli. Przy znacznym natężeniu pojawiają się zaburzenia orientacji w działaniach i oraz niemożność tworzenia rozbudowanego planu działań. Pojawia się też silne zdenerwowanie i mogą wystąpić zaburzenia motywacji (Reykowski, 1966).

Według Heszen-Niejodek stresory możemy podzielić na trzy grupy pod względem siły. Do najslabszych możemy zaliczyć codzienne utrapienia, określone także jako uciążliwości dnia codziennego np. drobne nieporozumienia w rodzinie, niemożność znalezienia jakiejś rzeczy. Takie stresory występują najczęściej. Stresory o średniej sile uszeregowane zostały w swoim czasie za pomocą skali porządkowej. Największą siłę ma śmierć współmałżonka. W dalszej kolejności są rozwód, separacja, pobyt w więzieniu, śmierć kogoś z rodziny, utrata pracy.

Wśród tej grupy można wymienić również zdarzenia zasadniczo pozytywne; zawarcie małżeństwa, wyjazd na wakacje, święta, wybitne osiągnięcia. Związane są one jednak z wysiłkiem adaptacyjnym. Trzecią grupę stanowią najsilniejsze stresory: klęski żywiołowe i kataklizmy, katastrofy komunikacyjne albo przemysłowe, a także doświadczenie gwałtu lub przemocy. Te silne stresory mogą również przyczynić się do powstania zespołu stresu pourazowego PTSD.

Zespół stresu pourazowego powstaje jako zaburzenie po stresie traumatycznym (urazowym) lub wyniku przewlekłości stresu. PTSD zostało wprowadzone do międzynarodowej klasyfikacji chorób i zaburzeń psychicznych. Za przyczynę powstania PTSD uważa się oddziaływanie szczególnie przerażającego lub katastroficznego zdarzenia, traumatycznego lub ekstremalnego stresora, które może spowodować odczuwanie cierpienia.



Wystarczy bycie świadkiem takiego zdarzenia, które powoduje strach i poczucie bezradności. W warunkach wojen PTSD dotyka nie tylko kombatantów, ale także ludność cywilną. Bardzo ważną rolę w poradzeniu sobie ze stresem u traumatycznym pełni wsparcie społeczne bezpośrednio po zdarzeniu. Nie tyle zapobiega ono w rozwoju PTSD, co redukuje jego negatywne skutki. (Ogińska-Bulik, 2013).

W wyniku działania czynników, które powodują stres może rozwinąć się choroba somatyczna. Pod wpływem reakcji emocjonalnych i właściwości biologicznych organizmu rozwijają się reakcje fizjologiczne. Przy dużym nasileniu i długim czasie trwania stresu przy jednoczesnej słabości organizmu lub jego poszczególnych narządów mogą pojawić się dysfunkcje somatyczne (Heszen-Niejodek, 2006).

Strelau określa stan stresu jako brak równowagi pomiędzy wymaganiami, a możliwościami jednostki do radzenia sobie z nimi. Na wymagania składają się czynniki takiej jak nieprzewidywalne wydarzenia życiowe, wydarzenia o ekstremalnie silnej lub ekstremalnie słabej stymulacji. Wymagania możemy podzielić na obiektywne i subiektywne. Stresory obiektywne utrata lub niebezpieczeństwo utraty zasobów są częścią interakcji pomiędzy jednostką, a środowiskiem. Stresory subiektywne takie jak zagrożenie, strata, wyzwanie są natomiast efektem indywidualnej oceny jednostki.

Stres chroniczny może pojawić się jako następstwo braku adaptacji człowieka do nowej sytuacji, jeśli adaptacja przedłuża się a dana osoba nie jest w stanie poradzić sobie z nową sytuacją, a dotychczasowe metody radzenia sobie okazały się nieskuteczne. Do takich zdarzeń zaliczamy np. rozwód, który trwa przez lata, brak środków do życia, konflikt w pracy lub w domu, brak pracy, poczucie braku wpływu na wydarzenia, nadmierne wymagania w pracy. Stres chroniczny może trwać miesiące lub lata. Do stresorów związanych ze stresem chronicznym możemy zaliczyć również . problemy życiowe np. kłótnie, konflikty, urodzenie dziecka, czy zmianę szkoły. Najczęściej spotykanymi bezpośrednimi objawami stresu chronicznego są: zaburzenia apetytu, przyspieszenie akcji serca, nadmierne pocenie się, biegunki, trudności z trawieniem, trudności w koncentracji uwagi, reakcje niepokoju i lęku, poczucie niskiej wartości.

Stres chroniczny prowadzi do obniżenia odporności immunologicznej oraz wytworzenie u człowieka specyficznych nastawień lękowych. Może to być reagowanie lękiem w sytuacji trudnej lub w sytuacji która może być postrzegana jako trudna, nastawienie rezygnacyjne, nieufność, przewrażliwienie polegające na niewłaściwej ocenie wydarzeń.



Nastawienia tego rodzaju mogą wygasnąć w miarę zanikania stresora, lub utrzymywać się jeszcze jakiś czas, zakłócając funkcjonowanie człowieka, i tym samym podwyższając poziom przewlekłego stresu (Strelau, 2000).

Podsumowując istnieje wiele pojęć psychologicznych dotyczących stresu oraz radzenia sobie ze stresem. Stres możemy ujmować jako stres utożsamiany ze stresorem (czynnikiem zewnętrznym) lub bodźcem o określonych właściwościach. Stres może być także rozumiany jako relacja pomiędzy czynnikami zewnętrznymi a właściwościami wewnętrznymi człowieka. Obecnie dominuje transakcyjne pojęcie stresu w ujęciu Lazarusa. Oznacza, że stres traktowany jest jako rodzaj relacji z otoczeniem, a jednostką. Czynniki, które wywołują stres nazywane są stresorami. Do takich czynników możemy zaliczyć różne sytuacje np. katastrofy, wojny, ale również wyzwania i zagrożenia jakich doświadcza człowiek. W sytuacji stresu pogorszeniu ulega poziom wykonania zadań, pogarsza się psychomotoryka, pojawiają się nieadaptacyjne formy zachowania i brak dążenia do rozwiązania problemu. Stres również wpływa na funkcjonowanie narządów wewnętrznych, z tym, że każdy człowiek reaguje inaczej.

1.3. Sposoby radzenia sobie ze stresem

Proces radzenia sobie ze stresem ma złożoną strukturę i zależy od indywidualnych dyspozycji jednostki w tym różnic indywidualnych jednostki w zakresie radzenia sobie ze stresem (Strelau, 2000). Proces radzenia sobie ze stresem *„obejmuje stale zmieniające się poznawcze i behawioralne wysiłki, mające na celu opanowanie określonych zewnętrznych i wewnętrznych wymagań, ocenianych przez osobę jako obciążające lub przekraczające jej zasoby”* (Heszen-Niejodek, 1999, s. 476). Zatem proces radzenia sobie jest serią wysiłków, które są podejmowane przez jednostkę w sytuacji stresowej, które mają na celu przywrócenie równowagi pomiędzy wymaganiami a możliwościami jednostki. (Heszen-Niejodek 1999).

W procesie radzenia sobie ze stresem możemy wyróżnić dwie funkcje: instrumentalna (zadaniowa), która zorientowana jest na problem oraz samoregulacji emocji polegająca na łagodzeniu przykrych stanów emocjonalnych oraz obniżeniu napięcia. Obie funkcje w sytuacji stresowej mogą przenikać się wzajemnie i oddziaływać na siebie. Na przykład poszukiwanie informacji o zagrożeniu może obniżyć lęk, ale jednocześnie możemy podjąć działania zabezpieczające.



Ponadto emocje, których doświadczamy w sytuacji stresu mogą być dla nas sygnałem, że dzieje się coś bardzo ważnego i istotnego. W takich sytuacjach samoregulacja emocji prowadzi do zmniejszenia przykrego napięcia, ale również może powodować zwiększenie pobudzenia (Heszen-Niejodek 1999).

Proces radzenia sobie oraz stres rozpatrywane są w kategoriach transakcji. Oznacza, że pomiędzy jednostką a otoczeniem jak również w samej jednostce oraz otoczeniu zachodzą wzajemne oddziaływania (Heszen-Niejodek, 2000). Proces radzenia sobie określa całość działań podejmowanych przez człowieka w sytuacji stresowej. W przebiegu procesu radzenia sobie bardzo ważna jest ocena sytuacji jako stresowej (ocena pierwotna), i trwa przez pewien czas. Niekiedy, na przykład w sytuacji choroby długotrwałej może trwać kilka lat.

Proces radzenia sobie jest odpowiedzią na określoną sytuację, odbywa się w oparciu o oceny poznawcze i ma określone fazy. Na przykład w sytuacji zdawania egzaminu możemy wyróżnić okres przygotowań, zdawanie egzaminu, oczekiwanie na wyniki.

W tej sytuacji formułowana ocena znaczenia informacji (ocena pierwotna) oraz wtórna związana z różnymi możliwościami radzenia sobie. W przebiegu procesu radzenia sobie stosujemy któreś ze znanych nam strategii. Niektóre strategie wykazują większą stałość niż inne np. pozytywne przewartościowanie może być przykładem strategii stałej, natomiast poszukiwanie wsparcia społecznego może być zmienne.

Radzenie sobie jest procesem, który zmienia się i ma różne fazy. Ocena wtórna w procesie radzenia sobie pozwala ocenić czy możemy coś zrobić by zmienić sytuację. Jeśli ocenimy, że daną sytuację możemy kontrolować, wtedy przeważa radzenie sobie zorientowane na problem (Heszen-Niejodek 1999). Jeśli ocenimy przyczynę stresu jako pozostającą poza naszym zasięgiem to przeważa radzenie sobie zorientowane na emocje.

Dolińska – Zygmunt podkreśla, że wielu badaczy dostrzega związek między radzeniem sobie ze stresem, niedojrzałymi mechanizmami obronnymi takimi jak tłumienie, wypieranie, zaprzeczanie. Poczucie bezradności ma związek z pojawieniem się i nagromadzeniem sytuacji stresowych lub utratą obiektu, który miał dla nas znaczenie emocjonalne (Dolińska-Zygmunt, 2001).

Stres wywołuje powstanie realnej lub antycypowanej straty oraz brak wzrostu siły podmiotu (rzeczywistej lub tej, którą jednostka spostrzega). Model Hobfolla określa zasoby sił jako przedmioty, cechy osobowe, warunki, cenione przez jednostkę lub pomagające zdobycie tego czego ona pragnie; np. poczucie własnej wartości, pozycja społeczna itp.. Ich posiadanie powoduje, że ludzie są zadowoleni, natomiast ich brak prowadzi do stresu.



Wyróżniamy cztery rodzaje zasobów 1) zasoby będące przedmiotami, ich posiadanie określa status społeczny np. samochód. 2) Zasoby okolicznościowe, które są cenne i rzadko występują np. awans zawodowym. 3) Zasoby osobowe, które regulowane są przez cechy temperamentu czy, osobowość. Sprzyjają one odporności na stres. 4) Zasoby energetyczne, to nasza własna energia, oraz pieniądze, czas, wiedza, które pochodzą z pomnażania wcześniej istniejących zasobów. zasobów (Terelak2001).

Utrata zasobów nie musi powodować stresu jeśli mamy ich wystarczająco dużo i możemy je skompensować. W tym modelu zakładamy występowanie różnic indywidualnych, stąd też wynikają różne sposoby radzenia sobie ze stresem. Aby poradzić sobie z sytuacją stresową ludzie korzystają z mechanizmów obronnych. Możemy skoncentrować się na ponownym zinterpretowaniu zagrożenia jako wyzwania oraz skoncentrować się na korzyściach jakie oferuje dana sytuacja. Model uwzględnia także odniesienie się do własnego doświadczenia życiowego jako zabezpieczenia się przed stratami. Ważne jest również to, że model zachowania zasobów koncentruje się na obiektywnych i subiektywnych elementach stresu. Zwraca on uwagę na zmienny i rozwojowy charakter zasobów zarówno w odniesieniu do jednostki, jak i kontekstu społeczno-kulturowego (Terelak, 2001).

Kolejną teorią dotyczącą sposób radzenia sobie ze stresem jest model salutogenetyczny Antonovskyego. W tej koncepcji autor wychodzi od pojęcia kontinuum zdrowia - choroby, które odnosi się do sfery psychicznej i somatycznej. Rozpatruje się zdrowie jako ogół wzajemnych relacji między stresem i mechanizmami przystosowawczymi.(Terelak, 2005).

Według Antonovskiego . uogólnione zasoby odpornościowe (GRR czyli Generalized Resistance Resources) zależą od tego jak radzimy sobie ze stresem. Są to właściwości jednostki które pomagają poradzić sobie ze stresorami;. odporność, pieniądze, wiedza, osobowość, intelekt, przynależność do społeczności itd.,. Pomagają one utrzymać się w pobliżu bieguna zdrowia na wspomnianym kontinuum. dzięki Centralnm konstruktem teoretycznym tej koncepcji jest poczucie koherencji (Sence of Coherence i SOC). Oznacza ono spostrzeganie świata jako zrozumiałego, sterowalnego i sensownego.

Poczucie koherencji nie jest cechą osobowości, jest określane jako „orientacja dyspozycyjna”. Składnikami poczucia koherencji są to poczucie zrozumiałości, poczucie zaradności, oraz poczucie sensowności. Poczucie koherencji obejmuje subiektywne ważne dla jednostki obszary i ustalenie czy można sobie z nimi poradzić (Terelak, 2001).

Według autora tej koncepcji wzorce wychowawcze, i role społeczne jak również doświadczenia życiowe determinują GRR jednostki. Czynniki stresujące wywołują napięcie u człowieka. Jeśli mamy silne poczucie koherencji bodźce stresujące nie będą postrzegane jako



stresory zmobilizowanie własnych zasobów powoduje, skuteczne opanowanie stresu i związanego z nim napięcia. Umożliwia to pozostanie na biegunie „zdrowie”

Radzenie sobie ze stresem można ujmować w kategoriach strategii. Strategie są to konkretne sposoby radzenia sobie w danych sytuacjach. Strategia jest to „*poznawcze i behawioralne wysiłki, jakie jednostka podejmuje w konkretnej sytuacji stresowej. Działania te mogą pełnić różne funkcje w zależności od rodzaju sytuacji stresowej, stylu radzenia sobie oraz innych okoliczności*”, (Heszen-Niejodek, 2000, s. 46). Strategie radzenia sobie są to nabyte formy zachowania, które powstają w ogólnym procesie uczenia się. W trakcie procesu radzenia sobie mogą pojawić się nowe formy radzenia sobie, albo na skutek zamierzonego działania albo przypadkowo (Heszen-Niejodek 1999). Kwestionariusz Sposobów Radzenia Sobie (WCQ) służy do pomiaru radzenia sobie i jest najbardziej znanym narzędziem opracowanym przez Lazarusa i Folkman.

W ujęciu transakcji stresowej oraz drogą analizy czynnikowej możemy wyróżnić określone strategie radzenia sobie, takie strategie zadaniowe oraz emocjonalne. Do grupy strategii zadaniowych zaliczamy konfrontację (z zadaniem, wyzwaniem, wymaganiami) oraz planowe rozwiązywanie problemów (przygotowanie planu działania).

Do grupy strategii emocjonalnych zaliczamy strategie: dystansowanie się (wyparcie, pomniejszanie), samokontroli (ukrywanie emocji), poszukiwanie wsparcia społecznego (kontakt z innymi ludźmi, przyjmowanie zrozumienia okazywanego przez inne osoby), przyjmowanie odpowiedzialności (obwinianie się), ucieczkę. Ucieczka może mieć różnorodną postać: picie alkoholu, nadmierne jedzenie, palenie, myślenie w kategoriach cudu, pozytywne przewartościowanie, czyli odkrycie nowego sensu sytuacji. (Heszen-Niejodek 1999). Strategia zawsze związana jest z zdaniem.

Pojęcie stylu radzenia sobie jest to konstrukt, który dotyczy indywidualnych różnic jw. Zakresie radzenia sobie ze stresem. Zatem człowiek posiada specyficzne dyspozycje, które w warunkach i stresu determinują jego zachowanie, co pozwala nam dokonać rozróżnienia pomiędzy stylem, a strategią radzenia sobie ze stresem (Heszen-Niejodek, 2004). Styl radzenia sobie zawsze związany jest z osobą, natomiast strategia, jak wspomniano wyżej z zadaniem, z wymaganiami sytuacji.

Styl radzenia sobie uważany jest za bardzo ważny jako dyspozycja indywidualna. Zależność typu cecha – stan zachodzi pomiędzy radzeniem sobie w rozumieniu stylu i aktualnego zachowania. Styl radzenia sobie ma status zmiennej osobowościowej. „Styl radzenia jest to *będący w dyspozycji jednostki i charakterystyczny dla niej zbiór strategii czy*



sposobów radzenia sobie, z których część uruchamiana jest w procesie radzenia sobie z konkretną konfrontacją stresową'' (Heszen-Niejodek, 2000, s. 18-20).

Styl radzenia sobie jest dyspozycją, której wpływ na zachowanie osoby prowadzi do względnej stałości zachowania w różnych sytuacjach, w tym przypadku stresowych. Jeśli przy danym stylu zachowania jesteśmy wyposażeni w określoną liczbę strategii będziemy je stosować w sytuacji stresu. Ludzie różnią się między sobą różnorodnością i liczbą strategii, a także elastycznością procesu radzenia sobie. Miller wyróżniła dwa style radzenia sobie tj. koncentracji uwagi na stresorze i/lub własnej reakcji (poszukiwanie, gromadzenie, przetwarzanie informacji dotyczącej sytuacji stresowej). Dążymy zatem do konfrontacji z problemem.

Drugi styl polega na odwracaniu uwagi od stresora (pomijanie, odrzucanie, wypieranie, bezstresowe formy aktywności). W każdym stylu występują różne strategie i możemy wyróżnić dwa główne rodzaje ich rodzaje: poznawcze i behawioralne (Heszen-Niejodek 1999).

Możemy również podzielić style rozpatrując je na dwóch wymiarach konfrontacji i unikania. Do stylu, który znajdują się wysoko na dwóch wymiarach zaliczamy styl radzenia sobie przez wykorzystanie informacji. Unikanie informacji stresowych lub radzenie sobie przez wykorzystanie informacji stresowych to styl, który charakteryzuje się wysoką wartością na wymiarze konfrontacji oraz niską na wymiarze unikania. Takie osoby wiedzą jak poszukiwać informacji, natomiast trudno jest im wykorzystywać strategie unikania informacji. Mało aktywne radzenie sobie jest to styl, który ma niskie wartości na obu wymiarach.

Osoby takie mają bardzo ubogi repertuar. Osoby takie są mało aktywne w sytuacji stresu, nie mają wystraszającą dużo strategii, aby radzić sobie w sytuacji stresowej. Radzenie sobie przez unikanie informacji stresowych, to styl, który ma wysoką wartość na wymiarze unikania oraz niską wartością na wymiarze konfrontacji.

Osoby takie ubogie są w strategię, które umożliwiają zdobycie i wykorzystanie informacji. Natomiast wyposażone są w strategię, które chronią przed sytuacjami stresowymi (Heszen-Niejodek, 1999).

Kolejną osobą, która przedstawiła propozycję stylów był Carver ze współpracownikami, którzy opracowali dwie wersje kwestionariusza COPE. Jedna wersja służyła do badania stylu, a druga strategii. Natomiast Miller opracował Skalę Stylu Behawioralnego. Badani opisują jak by się zachowali w potencjalnych sytuacjach stresowych. Ocena efektywności procesu radzenia sobie jest związana z całą transakcją stresową, podczas której człowiek stosuje różne strategie. (Heszen-Niejodek, 1999).



Styl radzenia sobie obejmuje ocenę radzenia sobie w jakimś okresie życia jednostki. Oceniając efektywność stylu radzenia sobie należy wziąć pod uwagę kontekst sytuacyjny.

Według badań Millera i Magnana należy dopasować zalecenia w sytuacji pomocy psychologicznej do indywidualnego stylu radzenia sobie, a nie doradzanie doboru określonego rodzaju strategii, która nie musi zawierać się w repertuarze indywidualnego stylu radzenia sobie (Heszen-Niejodek, 1999). Styl oraz strategia dopełniają się w obrębie procesu radzenia sobie. Jednostka wybiera strategię w określonej sytuacji, w wyniku interakcji pomiędzy cechami sytuacji, a jej aktualnym stanem psychofizycznym oraz innymi uwarunkowaniami. Natomiast proces radzenia sobie ze stresem jest to ciąg zastosowań strategii, które zmieniają się w czasie (Wrześniewski, 2000).

Podsumowując; terminy proces, strategia oraz styl w odniesieniu do radzenia sobie ze stresem. Traktujemy styl jako względnie trwała i charakterystyczna dla jednostki dyspozycję do określonego rodzaju zmagania się z sytuacjami stresowymi. Strategia są to określone działania i reakcje, jakie człowiek podejmuje lub uruchamia w konkretnej sytuacji stresowej, a proces radzenia sobie ze stresem rozumiemy jako ciąg zmieniających się w czasie działań. Strategie są, jak wspomniano, specyficzne dla sytuacji, natomiast style są specyficzne dla podmiotu (jednostki) (Szczepaniak, i in., 1996). Radzenie sobie ze stresem oraz doświadczenie stresu to zjawiska, których nie można rozdzielić.

Skuteczne radzenie sobie oznacza dobre dopasowanie zachowania do wymagań i możliwości, zmniejsza stan stresu, natomiast nieskuteczne radzenie sobie powoduje narastanie stanu stresu. Jeżeli przyjmiemy rozumienie stresu jako stanu będącego wynikiem braku równowagi między wymaganiami, a możliwościami jednostki, to możemy przypisać radzeniu sobie ze stresem funkcję regulacyjną.. (Szczepaniak, i in., 1996).

Nad klasyfikacją stylów radzenia sobie pracowali również Endler i Parker, którzy wyróżnili styl skoncentrowany na zadaniu, emocjach oraz unikaniu. Opracowali oni metodę do pomiaru stylu radzenia sobie tj. Inwentarz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS). Konstruując narzędzie przebadano różne grupy zawodowe, osoby zdrowe, osoby uzależnione, a także więźniów w celu określenia, które grupy różnią się sposobem radzenia sobie ze stresem. Wyniki pokazały, że osoby uzależnione od alkoholu, agresywni żołnierze, więźniowie mało skutecznie radzą sobie ze stresem. Natomiast grupy zawodowe policjanci i lekarze, oraz inne zawody wymagające zezwolenia na broń skuteczniej radzą sobie ze stresem.

Wynika to z faktu, że osoby te umieją kontrolować swoje emocje. Największe różnice wystąpiły w skali SSE. Oznacza to, że najbardziej przydatna w diagnozowaniu osób różniących się sposobem radzenia sobie ze stresem może być skala SSE. Ponadto cechy osobowości mają



istotny wpływ na zasoby intrapsychiczne i interpersonalne i stąd wpływają na proces radzenia sobie. Na przykład, psycholog posiadający wiedzę na temat zależności osobowości i radzenia sobie ze stresem będzie lepiej mógł zaplanować plan działań i udzielić porady.

Podsumowując, badania nad związkiem stylów radzenia sobie ze stresem z cechami osobowości przemawiają na rzecz trafności teoretycznej kwestionariusza CISS. Możemy założyć, że na style radzenia sobie ze stresem, mające status cech, mają wpływ cechy temperamentu, zdeterminowane w znacznym stopniu genetycznie i osobowość. Ponadto spośród wszystkich stylów radzenia sobie ze stresem najsilniej związany z lękiem jest styl skoncentrowany na emocjach (Szczepaniak, i in., 1996).



Rozdział 2

Stres w środowisku pracy

2.1. Identyfikacja źródeł stresu zawodowego

Życie zawodowe jest bardzo ważną sferą życia człowieka. W pracy spędzamy większą część naszego dnia. Nierzadko zdarza się, że spędzamy w pracy więcej niż czterdzieści godzin tygodniowo. Analizując środowisko pracy należy uwzględnić obiektywne i subiektywne czynniki związane z warunkami pracy. Do obiektywnych warunków możemy zaliczyć fizyczne i społeczne warunki pracy. Fizyczne warunki to np. wyposażenie pomieszczenia i jego, oświetlenie. Społeczne warunki są to zagadnienia związane z organizacją pracy, systemem wynagrodzeń, relacjami społecznymi. Natomiast czynniki psychologiczne są to czynniki, które związane są z motywacją pracownika dotyczącą wykonywana określonej pracy, jego postaw odnośnie wykonywanej pracy i obowiązków.

Możemy wyróżnić pięć poziomów, na których możemy rozpatrywać stres organizacyjny.: Pierwszy poziom związany jest z możliwością określenia pierwszych sygnałów, które świadczą o powstaniu sytuacji stresowej oraz z wielkością i strukturą organizacji. Drugi rodzaj stresorów związany jest ze środowiskiem fizycznym (hałas, oświetlenie, temperatura), oraz z środowiskiem psychospołecznym (konflikty, dwuznaczność ról).

Kolejny poziom związany jest z możliwością dostrzeżenia stresu i poznawczą z oceną ryzyka oraz, własnych możliwości, radzenia sobie ze stresem. Bezpośrednie skutki stresu organizacyjnego to kolejny poziom, który charakteryzuje się wystąpieniem skutków z poziomu psychologicznego tj.: skutków somatycznych, psychologicznych (depresja, lęk), behawioralnych (nieprzystosowanie się do wymagań organizacyjnych).

Kolejny poziom związany jest z konsekwencjami stresu długoterminowego. Obejmuje. choroby psychosomatyczne, gorsze funkcjonowanie, złe samopoczucie, nerwice, utratę sensu życia, depresje, próby samobójcze, zmiana pracy (Ogińska-Bulik, 2009).

Cieślak oraz Klonowicz w swoich badaniach potwierdzili hipotezy, że wsparcie społeczne redukuje negatywny wpływ stresu pracy na zdrowie. (Cieślak, Klonowicz, 2012).



Środowisko człowieka można rozpatrywać jako źródło stymulacji jego aktywności, jako zbiór czynników, który ukierunkowuje pracę człowieka, oraz jako podstawę organizacji jego zachowania. Zatem środowisko jest układem bodźców fizycznych i stosunków społecznych, motywujących do działania. Środowisko pracy otacza człowieka np. znajdujące się tam przedmioty, najbliższe otoczenie, infrastruktura, miejsce lokalizacji. Środowisko pracy jest również powiązane ze środowiskiem rodzinnym pracownika (Ratajczak, 2000).

Czynniki stresogenne w pracy występują w różnym nasileniu i są problemem, z który dotyka nie tylko pracowników, ale również firmy. Bulik-Ogińska uważa, że źródłem stresorów w pracy mogą być czynniki zarówno fizyczne, jak i społeczne. Wyróżniła czynniki stresowe tkwiące w samej pracy m.in.: presja czasu, warunki pracy, praca zmianowa, konieczność nadążania za szybkimi zmianami technologicznymi.

Kolejnym czynnikiem są stosunki społeczne z przełożonymi, podwładnymi, kolegami m.in. niezdolność do podporządkowania się, brak wsparcia społecznego, wadliwa polityka społeczna. Struktura organizacyjna i klimat emocjonalny tj. brak odpowiedzialności, poczucie osamotnienia, zła komunikacja interpersonalna. Kolejnym czynnikiem jest miejsce w organizacji tj. dwuznaczność roli i konfliktogenność, nieadekwatna do roli odpowiedzialność, zbyt duża zależność od kierownictwa średniego szczebla. Źródła ekstraorganizacyjne to kolejny czynnik stresogeny, do którego zaliczmy m.in.: problemy rodzinne, kryzysy sytuacyjne, trudności finansowe, konflikty w pracy oraz w domu, brak wsparcia ze strony państwa. Ostatnim czynnikiem jest kariera zawodowa (zbyt małe kwalifikacje, brak rozwoju).

Głównymi czynnikami osobowościowymi autorzy uważają nie zrównoważenie emocjonalne, konformizm, brak inicjatywy, szczytność postaw, niski poziom motywacji, trudności adaptacyjne (Ogińska-Bulik, 2009).

Możemy wyróżnić stresory wewnątrzorganizacyjne m.in. środowisko fizyczne np. hałas, wibrację, temperatura, indywidualne obciążenie pracą np. konflikt, przeciążenie ról, brak perspektyw zawodowych. Do grupowych czynników stresu zaliczamy np. niezadowolenie grupy, z lidera, brak spokojności grupy. Organizacyjne czynniki stresowe to zły klimat organizacyjny, przestarzała technologia, zły styl zarządzania.

Do stresorów ekstra organizacyjnych możemy zaliczyć: stosunki rodzinne, problemy ekonomiczne kraju, problemy rasowe, dyskryminacja, zbyt duża konkurencja na rynku pracy.



Do nieprzewidywalnych stresorów zaliczamy: hałas, porażenie prądem, nagłe obniżenie temperatury oraz zwiększenie wymagań oraz trudności zadań. do czynników związanych z pracą zaliczamy np. presję czasową, pracę zmianową, złe warunki, przeciążenie, niedociążenie pracą. Kolejna grupa czynników to czynniki związane z pełnionymi rolami, konflikt ról, poziom odpowiedzialności, stosunki pracy, rozwój zawodowy, struktura organizacyjna oraz atmosfera w organizacji, poza organizacyjne źródła stresu. (Ogińska-Bulik, 2009). Do najważniejszych czynników o szczególnej stresogenności możemy zaliczyć złe warunki pracy, przeciążenie pracą, konflikt ról związany z przekazywaniem sprzecznych informacji lub niedostatecznych informacji dla pracownika, odpowiedzialność za nadzorowanie pracy innych osób, charakter stosunków między przełożonymi i współpracownikami, dotyczący rozwoju zawodowego np. niepewność pracy, za wolny, za szybki awans.

Kolejnym czynnikiem są złe warunki fizyczne pracy np. hałas, zbyt wysoka lub zbyt niska temperatura. Stresory związane ze złym wykonywaniem pracy np. presja czasu, spiętrzenie pracy lub jej brak, monotonię lub zbyt częste zmiany pracy. Stresory związane z pełnieniem roli organizacyjnej np. wieloznaczność ról, konflikt ról (np. niejasność celów, zła organizacja w przepływie informacji), niejasność systemu motywacji, przekazywanie sprzecznych przekazów ról. Kolejną grupą są stresory związane z relacjami interpersonalnymi (złe relacje z grupą, przełożonym, podwładnymi). Stresory związane z funkcjonowaniem jednostki jako elementu organizacji (zbyt mały udział w przekazywaniu decyzji, nie przekazywanie informacji, nie okazywanie uznania, nadmierne ograniczenie aktywności).

Stresory związane z rozwojem zawodowym to niezadowolenie z przebiegu kariery, brak poczucia stałości pracy, brak możliwości dalszego rozwoju. Ostatnią grupą wymienioną przez autorów są stresory związane z równoczesnym funkcjonowaniem jednostki w organizacji i poza nią np. konflikt wynikający z niewystarczającego poświęcenia czasu dla pracy lub rodziny, czy innej grupie odniesienia (Ogińska-Bulik, 2009).



2.2. Wpływ stresu na funkcjonowanie jednostki w środowisku pracy

Stres rozumiany jest jako „*stan emocjonalny (napięcie) odczuwany przez podmiot jako przykry i dezorganizujący jego aktywność. Zakłócenia w zachowaniu, zwłaszcza w wykonywaniu czynności, które w normalnych warunkach przebiegają poprawnie, mogą być uważane za obserwowalny wskaźnik stresu*” (Ratajczak, 2008, s. 72). Stres jest czynnikiem ryzyka, która w połączeniu z innymi czynnikami może spowodować powstanie choroby. Stres może bezpośrednio oddziaływać na działanie procesów immunologicznych, wpływać na powstanie i rozwój chorób autoimmunologicznych w wyniku zaburzenia funkcjonowania ośrodkowego układu nerwowego lub w układzie immunologicznym prowadzą do zakłócenia funkcji obronnych organizmu (Oniszczenko, 1993). Skutki odczuwanego stresu mogą prowadzić do powstania skutków bezpośrednich, do których możemy zaliczyć zmiany fizjologiczne, poznawcze, emocjonalne, behawioralne. Do odległych skutków stresu zaliczamy zaburzenia w zachowaniu, nerwice, schorzenia psychosomatyczne, oraz zespół wypalenia zawodowego.

Według Ogińskiej-Bulik reakcje bezpośrednie możemy podzielić na reakcje fizjologiczno-somatyczne tj. przyspieszone tętno, zwiększona potliwość, wzrost ciśnienia tętniczego we krwi, płytki oddech, gwałtowne odczuwanie zimna i gorąca, napięcie mięśni kończyn, rozszerzenie źrenic, częste oddawanie moczu. Do reakcji psychologicznych możemy zaliczyć trudności w koncentracji uwagi, utratę pewności siebie, rozdrażnienie, zaniżoną samoocenę, zamartwianie się, gonitwę myśli, niepokój. Wśród reakcji behawioralnych możemy wyróżnić obgryzanie paznokci, tiki nerwowe, trudności w zasypianiu, nadużywanie alkoholu, zachowania ryzykowne (Ogińska-Bulik, 2009).

Długotrwałe przeżywanie stresu może prowadzić do odległych konsekwencji. Osoba może odczuwać bezradność, bezsilność, apatię, zmianę postaw w stosunku do siebie oraz do innych. Możemy wyróżnić odległe skutki stresu w pracy tj.: psychologiczne konsekwencje zdrowotne m.in.: napięcie, lęk, depresja, niechęć, znudzenie, poczucie zagubienia, psychozy, brak koncentracji uwagi.



Do konsekwencji zdrowotnych możemy zaliczyć choroby serca, przewodu pokarmowego, skóry, układu oddechowego, nowotwory, zmęczenie, a nawet śmierć. Do kolejnej grupy możemy zaliczyć uzależnienia, zaburzenia jedzenia, zachowania ryzykowane. Do kolejnych konsekwencji możemy zaliczyć problemy w wykonywaniu swoich obowiązków, absencję (Ogińska-Bulik, 2009). Do kolejnych skutków możemy zaliczyć koszty psychologiczne jakie osoba ponosi w związku z podjęciem działań związanych z radzeniem sobie ze stresem tj. reorganizacja pracy (Heszen-Niejodek, Ratajczak, 2000).

Stres może również wpływać na powstanie nadciśnienia tętniczego, chorobę niedokrwinną serca, migreny, wrzody żołądka, dwunastnicy, cukrzycę, choroby skóry, tarczycy. Stres, który doświadczany jest w miejscu pracy jest wynikiem powstania takich czynników jakich jak konflikt roli, przeciążenie, nadmierna odpowiedzialność, psychiczne obciążenie pracą.

Stres w pracy może wpływać również w sposób pośredni na zdrowie pracowników np. zespół wypalenia zawodowego (Ogińska-Bulik, 2009). Istnieje zależność pomiędzy wydarzeniami życiowymi, a zwłaszcza ich intensywnością, a wystąpieniem chorób, gdzie duże znaczenie ma związek intensywności wydarzeń wymagających się przystosowania, a wystąpieniem choroby. Badania nad stresem obejmują czynniki sytuacyjne, osobowościowe, a także zachowania ryzykowne.

W kształtowaniu reakcji emocjonalnej, oprócz sytuacji, ma również wpływ osobowości i właściwości biologiczne organizmu. Reakcje fizjologiczne rozwijają się w zależności od rodzaju reakcji emocjonalnych i właściwości biologicznych (Heszen, 2006).

Stres w miejscu pracy wiąże się przede wszystkim w gorszym funkcjonowaniu w pracy, nie wypełnianiu swoich zadań, i jest konsekwencją działania stresorów przede wszystkim takich jak: przeciążenie, nadmierna odpowiedzialność, konflikt roli. Pracownik zaczyna popełniać coraz więcej błędów, staje się mniej wydajny i zorganizowany. Osoby żyjąca w nadmiernym stresie zaczyna coraz gorzej funkcjonować w sferze emocjonalno-poznawczej, odczuwa lęk, irytację, ma obniżone samopoczucie. Może mieć problemy z koncentracją, podejmowaniem decyzji. Mogą również nastąpić zmiany w zachowaniu np. agresja, przemoc, nadużywanie środków psychoaktywnych. Stałe napięcie, stan niepewności może prowadzić do powstania chorób psychosomatycznych. Może prowadzić do rozwoju cukrzycy, nadciśnienia tętniczego, chorób tarczycy, wrzodów żołądka, chorób skórnych (Ogińska-Bulik, 2009)



Duże obciążenie psychiczne pracą jest czynnikiem, który powoduje zwiększone ryzyko zachorowania na choroby układu krążenia, zwłaszcza niedokrwinną chorobę serca. Napięcie emocjonalne związane z wykonywaniem pracy jest czynnikiem, który może prowadzić do powstania choroby wieńcowej. Przeciążenie pracą jest wynikiem niezadowolenia z pracy przez pracownika, napięcia, niskiego poczucia własnej wartości, poczucia zagrożenia, zakłopotania, wysokiego poziomu cholesterolu we krwi, przyspieszenia tętno, palenia papierosów (Ogińska-Bulik, 2009) Osoby, które w swojej pracy nie mają możliwości kontrolowania swojej aktywności oraz nie wykorzystywały w pełni swoich może powodować zachorowalność na depresję. Obniżona motywacja i pogorszony stan zdrowia może mieć związek z takimi czynnikami jak niskie zróżnicowanie zadań, monotonne wykonywanie czynności, brak zadowolenia z pracy (Ogińska-Bulik, 2009).

W sytuacji stresowej ludzie używają szybszych, ale mniej dokładnych analizy danych. Stres może prowadzić do rozwoju chorób w sposób bezpośredni pod wpływem działania stresorów, które występują w miejscu pracy, oraz pośrednio poprzez zachowania, które są reakcją na stres np. picie alkoholu, palenie tytoniu. Długotrwałe działanie stresu może prowadzić do powstania stresu chronicznego, który prowadzi do rozwoju nerwicy i chorób psychosomatycznych.

Stres powoduje wzrost adrenaliny i noradrenaliny co w konsekwencji prowadzi do nadciśnienia tętniczego oraz wzrost wydzielania wolnych kwasów tłuszczowych, cholesterolu. Następuje również zwiększone wydzielanie się hormonów z grupy glukokortykoidów, przede wszystkim kortyzolu, którego następstwem może być obniżona aktywność układu immunologicznego i zwiększone ryzyko pojawienia się choroby nowotworowej (Chmiel, 2013). Miejsce pracy, którym panuje przyjazna atmosfera, obowiązki, które są wykonywane z zaangażowaniem i satysfakcją nie wywołuje stresu. Należy również uwzględnić rolę zasobów posiadanych przez pracownika w przezwyciężeniu stresu oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem (Chmiel, 2013).



Pracodawcy powinni zatem eliminować czynniki stresogenne występujące w środowisku pracy. Pracodawcy powinni zwracać uwagę na zadowolenie pracowników, dobrostan, badać poczucie szczęścia, frustracji oraz zachowywać równowagę pomiędzy życiem rodzinnym a pracą pracownika. Analizować poziom płac w organizacji, czy nie dochodzi do pogorszenia sytuacji osób najniżej zarabiających, co może prowadzić do kryzysu w organizacji. Kolejnym ważnym aspektem jest umiejętność zarządzania kryzysem w organizacji, co powinno przejawiać się w umiejętnym komunikowaniu się, uczciwości, rzetelności (Ratajczak, 2008).

Cieślak oraz Klonowicz opierając się na modelu nierównowagi wysiłek-nagroda (ERI) zwracają uwagę, że sytuacja, w której występuje przewaga wysiłków nad nagrodami może doprowadzić do negatywnych skutków zdrowotnych. Do wymagań możemy zaliczyć presję czasu, występowanie przeszkód, konieczność pracy w nadgodzinach, duża odpowiedzialność, wykonywanie zadań obciążających fizycznie (Cieślak, Klonowicz, 2012).

Organizacje powinny przygotowywać programy promocji zdrowia, które będą wspomagały pracowników jak radzić sobie ze stresem oraz eliminować ryzyko stresu w organizacji. W Polsce taki program został opracowany przez Dudkę i współpracowników.

Ogińska-Bulik uważa, że stres zawodowy można również minimalizować w odniesieniu do jednostki poprzez pomoc ze zmaganiem się ze stresem, ale również poprzez budowanie odporności na stres. Do takich działań możemy zaliczyć m.in. analizę stanowisk pracy, odpowiedzialności pracowników, doradztwo związane z trudnością z pracą, zwiększenie autonomii pracowników, rozwój pracowników, większa swoboda w działaniu, diagnozowanie zdolności i zainteresowań pracowników, planowanie ścieżek kariery, organizowanie seminariów organizacyjnych o stresie zawodowym (Ogińska-Bulik, 2009).

2.3. Stres w pracy zawodowej menadżera

Środowisko pracy jest bardzo wymagające i stresujące. Stres może wpływać na nas motywująco, ale również może mieć bardzo negatywne skutki na organizm człowieka. Czasami niekompetencje, brak efektywności tłumaczy się działaniem pod wpływem stresu. Celem kierownika powinna być pomoc pracownikowi w moderowaniu poziomu stresu i utrzymaniu go na odpowiedni poziomie, dopasowanym do sytuacji. Zdaniem Tokarskiego „*kierowanie stresem oznacza jego opanowanie, nie zaś doprowadzenie do obniżenia motywacji zadaniowej*” (Tokarski, 2006, s. 122).



Stres jest szczególnego rodzaju interakcją między jednostką a otoczeniem. Jednostki różnią się pod względem odczuwanego stresu. Stres występuje wtedy, gdy człowiek staje w obliczu wymagań i występuje nierównowaga pomiędzy tym od czego się od niego wymaga, a co ma do dyspozycji. To co dla jednej osoby jest stresujące, nie musi być dla drugiej.

Przyczyn stresu w organizacji może być wiele. Możemy wyróżnić hałas, który u wielu ludzi powoduje stres, temperatura. Wilgotność, przeciążenie pracą, do której możemy zaliczyć szybkość pracy, która jest zbyt duża, ilość pracy, zbyt wysokie umiejętności, w stosunku do możliwości pracownika.

W przypadku niedociążenia może to być zbyt niski poziom umiejętności, zbyt powolne tempo pracy, zbyt mała ilość pracy. Sytuacją stresową może być również pierwszy dzień w nowej pracy, zbyt duże zagęszczenie pomieszczenia, zbyt duża kontrola ze strony przełożonego, brak konsekwencji przy nieprzestrzeganiu norm, nie możliwość ustalenia własnego tempa pracy. Sprężenie zwrotne powinno opierać się na jasnych sprecyzowanych wzorcach (Tokarski, 2006).

W pracy kierownika przyczyną stresu może być ciągła praca nad motywacją pracowników. Motywacja rozpoczyna się od zaistnienia dążenia czy potrzeby. W miarę jak osoba zbliża się do celu odczuwa ulgę. Jeśli potrzeba nie jest zaspokojona, wówczas może nastąpić wzmocnienie potrzeby lub dążenia. Cykl motywacyjny nie kończy się, gdyż jednostka w nowej sytuacji motywacyjnej jest gotowa do osiągnięcia kolejnego celu. Z tego wynika wniosek, że pracownicy nigdy nie są zadowoleni na dłuższy czas (Tokarski, 2006).

W pracy menadżera występuje wiele sytuacji, które można uznać za stresujące. Przyczyną stresu mogą być ważne decyzje, które musi podjąć i presja czasu, z tym związana. Interakcje interpersonalne z innymi ludźmi (Tokarski, 2006).

Menadżerowie w sytuacji stresu powinni odznaczać się umiejętnościami radzenia sobie ze stresem. Bardzo ważnym aspektem w pracy menadżera jest próba eliminacji stresu i zapobieganie jego skutkom. Przede wszystkim należy zdiagnozować sytuacje, które mogą wywołać stres. Zaliczamy do nich brak sprężenia zwrotnego, brak odpowiedniej komunikacji np. podejmowanie nagłych decyzji dotyczących przesunięcia pracowników do innych komórek organizacyjnych, wzbudzanie potrzebnych oczekiwań pracowników, złe warunki pracy. Źródłem stresu może być źle przeprowadzona rekrutacja, lub brak wsparcia przełożonego w adaptacji pracownika do organizacji. W wyniku złego przeszkolenia pracownika, efektywność pracy może spaść, ponieważ pracownicy nie są poinformowani czego się od nich oczekuje. Również w sytuacji awansu nowych menadżerów powinno się wziąć pod uwagę ich umiejętności i zastanowić się czy będą mogli sprostać nowej roli.



Złe dopasowanie umiejętności i obsadzenie stanowiska przez niekompetentną osobę jest źródłem stresu dla samego pracownika, jak i osób współpracujących i może mieć bardzo negatywne skutki np. zwolnienie pracownika (Tokarski, 2006). Menadżerowie powinni również analizować kompetencje pracowników, czy pracownicy wykonują swoje zadania zgodnie ze swoimi umiejętnościami. Nie powinni również zbyt długo czekać z podjęciem decyzji, co również może prowadzić do zwiększenia stresu odczuwanego przez pracowników.

Menadżer, aby zapobiegać powstawaniu stresu w organizacji powinien również często informować pracowników o efektywności ich pracy, ustalić krótkoterminowe cele, zadania, które pracownik sam umie wykonać. Udzielać informacji zwrotnej pracownikowi do czasu kiedy zacznie samodzielnie wykonywać zadania (Tokarski, 2006).



Rozdział 3

Czynniki kształtujące satysfakcję z życia

3.1. Definicja i wyznaczniki poczucia szczęścia

W ujęciu psychologicznym szczęście rozpatruje się wieloaspektowo. Według Argyle „*szczęście można rozumieć jako odzwierciedlenie zadowolenia z życia lub jako częstotliwość i natężenie pozytywnych emocji*” (Argyle, 2004, s.21). Możemy wyróżnić trzy aspekty szczęścia : „*zadowolenie i różne obszary zadowolenia, radość oraz stres łączenie z objawami i przynębieniem.*” (Argyle, 2004, s.21). Natomiast inna definicja ujmując szczęście w odniesieniu do poziomów „*pierwszy poziom dotyczy przelotnych uczuć (radość, przyjemność), drugi – oceny (dobrostan, zadowolenie), trzeci zaś stanowi jakość życia (rozkwitanie, realizowanie swych możliwości, ideał dobrego życia* ”(Argyle, 2004). Szczęście możemy określić również jako „*doświadczenie radości, zadowolenia i dobrego samopoczucia, połączone ze świadomością tego, że nasze życie jest dobre, wartościowe i ma sens*” (Kanasz, 2015, s. 20).

Argyle uważa, że szczęście można rozpatrywać w kategoriach dobrego samopoczucia i nastroju, inne badania skupiają się na stronie poznawczej, refleksyjnej czyli odczuwania z zadowolenia z życia. Istnieje ogólny czynnik zadowolenia, który można podzielić na zadowolenie np. w małżeństwie, zdrowiu. W toku badań ujawniono, że istnieje przekonanie o istnieniu subiektywnej oceny szczęścia. Każda osoba ma różne wyobrażenie co oznacza być „bardzo zadowolonym”. Zadowolenie można ocenić na podstawie obecnych warunków w odniesieniu do aspiracji, oczekiwań, tego co posiadają inne osoby (Argyle, 2004).

Carr definiuje szczęście jako „*pozytywny stan psychologiczny charakteryzującym się wysokim poziomem zadowolenia, wysokim poziomem pozytywnej afektywności, (przyjemnych stanów uczuciowych) i niskim poziomem negatywnej afektywności*” (Carr, 2009). Oprócz szczęścia i dobrostanu subiektywnego możemy wyróżnić dobrostan psychiczny i dobrostan społeczny, gdzie średni poziom doświadczenia poczucia przyjemności świadczy o dobrostanie i jest niezależny od sytuacji i stabilny w czasie.



Dobrostan obejmuje szczęście ujmowane w dwóch aspektach jako ocenę konkretnych aspektów życia, chwilowe poczucie szczęścia i zadowolenie z życia. Zatem szczęście subiektywne i dobrostan subiektywny świadczą o zadowoleniu z życia jako całości i jego sfer, które wiążą się z wartościami.

Szczęście jako emocja oraz poczucie zadowolenia mogą odznaczać się różną intensywnością na przykład jesteśmy zadowoleni w różny sposób z życia rodzinnego, zawodowego. Szczęście jako dobrostan składa się również z negatywnych emocji, które nas kształtują. Istotnymi składowymi dobrostanu są poczucie sensu życia, wartości i cele życiowe (Kanasz, 2015).

Linley, Joseph szczęście definiują jako „*ocenę poziomu odczuwanego szczęścia, ocenę długoterminowego bilansu emocji pozytywnych i negatywnych lub też ocenę zadowolenia z życia*” (Linley, Joseph, 2007, s.93). Autorzy wyróżnili trzy główne czynniki, które wpływają na bieżący poziom szczęścia czyli wrodzony potencjał jednostki, czynniki sytuacyjne, kontekstowe, które występują w życiu jednostki, oraz czynniki wolicjonalne, czyli takie działania, które są związane z działaniami, które podejmuje jednostka. Według modelu zaproponowanego przez autorów wrodzony potencjał jest stały i zdeterminowany genetycznie.

Pozytywne zmiany w życiu jednostki, które odnoszą się do szczęścia można rozpatrywać w kategoriach zmiany z zakresie okoliczności, kontekstu i faktów w życiu danej osoby oraz zmiany w działaniach, które jednostka podejmuje sama (Linley, Joseph, 2007). Argyle twierdzi, że relacje społeczne są głównym źródłem dobrostanu, co sprzyja zdrowiu fizycznemu i psychicznemu. Stan cywilny ma największy wpływ na dobrostan. Osoby żyjące w małżeństwie są szczęśliwsze od tych, które żyją samotnie lub są rozwiedzione. Co ciekawe według autora wiek ma niewielki wpływ na odczuwanie szczęścia, jak również dochód, który ma złożony i na ogół słaby wpływ na szczęście. Wykształcenie jest skorelowane z odczuwaniem szczęścia, z powodu przełożenia wykształcenia na pozycję społeczną i uzyskany dochód.



Natomiast wygrana na loterii może być przyczyną zaburzeń niż odczuwanego szczęścia. Również bezrobocie jest przyczyną braku odczuwania szczęścia, natomiast emeryci mimo, że nie podejmują pracy zarobkowej odczuwają zadowolenie, ponieważ sposób wykorzystania wolnego czasu zależy jest od decyzji jednostki. Kolejnym źródłem szczęścia jest zakochanie mimo, że jest to zachowanie zaburzające funkcjonowanie. Wpływ religii oraz oglądanie telewizji wykazywał niewielki wpływ na odczuwanie szczęścia. Również niskie korelacje wykazywały kompetencje, cechy osobiste, atrakcyjność fizyczna.

Największy wpływ mają umiejętności społeczne, ponieważ przyczyniają się do lepszych umiejętności interpersonalnych. Zatem rząd powinien koncentrować się na wzmacnianiu małżeństw, oraz innych związków poprzez edukację, większą wagę przywiązywać do warunków zatrudnienia, spędzania wolnego czasu (Argyle, 2008).

Osoby pozostające w związku małżeńskim są przeciętnie szczęśliwsze, od osób, które żyją razem bez zawarcia związku małżeńskiego oraz od osób, które żyją samotnie i rozwiedzionych. Ponadto samotni mężczyźni są bardziej nieszczęśliwi niż kobiety, i czerpią z małżeństwa więcej niż kobiety, dlatego, że żony dostarczają więcej wsparcia dla mężów. Natomiast kobiety częściej korzystają ze wsparcia swoich krewnych, przyjaciółek. W udanych małżeństwach więcej uwagi poświęca się na rozmowę, jest mniej negatywnych uwag, więcej przyjemnych niewerbalnych aktów, wspólne spędzanie czasu, nagradzanie partnera w formie seksu lub towarzystwa itp. (Argyle, 2004).

Argyle zwraca uwagę na relacje w pracy pomiędzy pracownikami i w relacji pomiędzy przełożonym a podwładnymi. Pracownicy są szczęśliwsi, gdy przełożeni stosują odpowiedni styl zarządzania tzn. zwracają uwagę na inicjatywę pracowników oraz angażują pracowników w proces podejmowania decyzji. Korzyści ze związków w pracy są częściowo instrumentalne, częściowo płyną ze współpracy nad zadaniami, a częściowo wynikają z radości podczas pracy i poza nią (Argyle, 2004).

Argyle zwraca uwagę na fakt, że źródłem poczucia szczęścia może być praca zarobkowa, jednakże zadowolenie z pracy zajmuje znacznie niższą pozycję niż małżeństwo i rodzina jako wyznacznik ogólnego zadowolenia. Oprócz analizy warunków pracy rozpoczęto badania nad znaczeniem samej pracy. Wyniki badań ujawniły, że pracownicy są szczęśliwsi na stanowiskach menadżerskich i specjalistycznych, gdzie zadania są bardziej zróżnicowane i samodzielne. U osób, które lubią złożone, wymagające zadania ten efekt jest silniejszy.



Natomiast u pracowników produkcyjnych stwierdzono, że pracownicy głównie motywowani są zarobkami. Praca powoduj naszą satysfakcję również gdy jest głównym celem w życiu człowieka, gdy kierujemy się wartościami, że praca jest potrzebna i należy oceniać ludzi na podstawie ich pracy (Argyle, 2004).

Płaca jest zazwyczaj źródłem niezadowolenia niż zadowolenia. Satysfakcja z zarobków zazwyczaj wymieniana jest wśród pierwszych trzech źródeł zadowolenia z pracy i daje pojęcie o ogólnym zadowoleniu. Sprawy finansowe najważniejsze jest dla mężczyzn, młodszych pracowników, oraz dla tych, którzy zarabiają najmniej. Jesteśmy zadowolenia z pracy, gdy zarabiamy więcej, chociaż korelacja jest słaba 0,25.

Zatem nasze zadowolenie z pracy jest powiązane z tym co zarabiamy i z tym co uważamy za sprawiedliwe, czy z tym co powinniśmy otrzymywać. Jeśli istnieje niezgodność z tym co pracownik powinien otrzymywać, a tym co zarabia, wówczas powstaje niezgodność. Wpływ na zadowolenie ma fakt, czy pracownicy porównują się z innymi pracownikami zarabiają tyle samo za poświęcony wkład w pracę. Ma to duże znaczenie w przypadku dla teorii dotyczącej przyczyn niezadowolenia np. teorii, która twierdzi, że zaspakajanie potrzeb jest główną przyczyną szczęścia (Argyle, 2004). Wykazano, że największy wpływ na zadowolenie z pracy mają relacje ze współpracownikami i z przełożonym.

Dobre relacje polegają na dostarczaniu wsparcia w postaci wzajemnej pomocy na rzecz osiągnięcia wspólnych planów. Zadowolenie z pracy wysoko korelowało z popularnością i akceptacją ze strony członków grupy 0,82. Pracownicy czerpią korzyści z kontaktów towarzyskich pod warunkiem, że były zapewnione dobre warunki pracy np. nie było zbyt nadmiernego hałasu. Co ważne związki w pracy charakteryzowały słabe więzi (Argyle, 2004).

Kolejnym ważnym źródłem zadowolenia w pracy są stosunki z przełożonymi. Ocenia się jako mniej ważne niż relacje ze współpracownikami. Umiejscowione są zazwyczaj na trzecim od końca miejscu pod względem ich znaczenia. Wsparcie przełożonych powinno się charakteryzować udzielaniem pochwał, zachęty, stwarzaniu przyjemnej atmosfery. Takie wsparcie przyczyna się do redukcji stresu.

Przełożeni, którzy są zorientowani na pracowników oraz na okazywanie szacunku, są kompetentni mają bardziej zadowolonych pracowników, odnotowują mniej nieobecności w pracy oraz mniejszą fluktuację zatrudnienia (Argyle, 2004). Uznanie i osiągnięcia są głównymi źródłami satysfakcji pracowników. Pracownicy chcą mieć poczucie, że praca jest ich dobrze wykonywana oraz potrzebują aprobaty z zewnątrz.



Uznanie czyli awans jest ważny głównie dla menadżerów i kadry administracyjnej. Inne czynniki, które wpływają na motywację to zadowolenie z warunków pracy, zadowolenie z firmy i organizacji pracy, zorganizowany czas, posiadanie statusu i poczucia tożsamości, odległe cele, wspólne doświadczenia, wzmożona aktywność (Argyle, 2004).

Linley oraz Josphe uważają, że na dobrostan jednostki ma wpływ wiedza na temat pozytywnego przywództwa. W swojej pracy przedstawili tezy, w jaki sposób przywództwo sytuacyjne wpływa na dobrostan w miejscu pracy. Według nich na przywództwo sytuacyjne składa się oddziaływanie ideowe, motywacja inspirująca, stymulacja inspirująca oraz zindywidualizowane podejście (Linley, Joseph, 2007).

Zdrowie możemy również uznać za wskaźnik poczucia szczęścia. W wyniku metaanalizy ogólna korelacja pomiędzy zdrowiem, a poczuciem szczęścia wyniosła 0,32. W przypadku kobiet korelacja była wyższa.

Zdrowie wpływa częściowo na szczęście, ponieważ brak zdrowie wpływa na zadowolenie i brak negatywnego afektu, natomiast nie jest predykatorem pozytywnego afektu (Argyle, 2004). Argyle zwraca również uwagę, że zadowolenie z pracy jest skorelowane z wysokim stopniem niepokoju, depresji, symptomów psychosomatycznych i chorób sercowych. Natomiast brak zdrowia jest związana z małym zadowoleniem z pracy (Argyle, 2004).

3.2. Pojęcie, definicje satysfakcji z życia

Satysfakcja z życia (satisfaction with life – SWL) jest złożonym terminem. Satysfakcja z życia jest wieloznacznym i wielowymiarowym pojęciem. Satysfakcja jest to poznawczy aspekt subiektywnego dobrostanu osoby. Satysfakcja odnosi się do jednostki, w jaki sposób ona ocenia jakość swojego życia na podstawie własnych kryteriów. Satysfakcja z życia stanowi rezultat w długiej perspektywie czasowej. Oznacza to, że jednostka ocenia swoje życie jako całość i jest w miarę względnie stała (Pastwa-Wojciechowska, Piechowicz, Bidzan, 2013). Ocena satysfakcji z życia jest to próba porównania własnej sytuacji jednostki z ustalonymi przez siebie standardami.



Na poziom satysfakcji z życia wpływa samoocena, poczucie własnej wartości, stabilność własnej osoby, poczucie własnej skuteczności, zaangażowanie w celową pracę, dobre zorganizowanie, dobre kontakty społeczne, nawiązywanie bliskich związków (Pastwa-Wojciechowska, Piechowicz, Bidzan, 2013). Ponadto należy zwrócić uwagę, że satysfakcja z życia koreluje z możliwością uzyskania tego co potrzebuje jednostka do życia.

Autorki zwracają uwagę, że satysfakcja z życia zależy od czynników długoterminowych (np. cechy osobowości), średnioterminowych (np. wydarzenia życiowe), czykrótkoterminowych (np. nastrój) (Pastwa-Wojciechowska, Piechowicz, Bidzan, 2013). Satysfakcja z życia związana jest przede wszystkim z naszą subiektywną oceną, która jest wynikiem naszej oceny sytuacji.

Natomiast Timoszczyk-Tomczak, Bugajska zaproponowały definicję według której satysfakcja z życia jest to ogólna ocena zadowolenia z życia konkretnej jednostki. Ta ocena odnosi się do osobistych standardów danej osoby, sprzyja aktywności i lepszemu radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami.

W psychologii satysfakcję z życia łączy się z takimi pojęciami jak szczęście, poczucie psychicznego dobrostanu, zadowolenie z życia czy też jakości życia. Natomiast terminy te nie można uznać za jednakowe. Na przykład poczucie szczęścia używane jest zamiennie z dobrostanem psychicznym. Szczęście jako nastawienie do życia, które pozwala nam aktywnie zmagać się trudnymi sytuacjami i dzięki czemu dążymy konsekwentnie do realizowania ważnych dla nas wartości. Natomiast przejawem szczęścia jest odczuwany przez osobę subiektywny bilans doświadczeń. Żeby to móc osiągnąć niezbędna jest ocena poznawcza oraz odczuwanie przez nas pozytywnych doznań z tym związanych.

Z tego wynika, że poczucie satysfakcji, zadowolenia z życia czy poczucie jakości życia świadczą o odczuwanym dobrostanie psychicznym. Jakość życia znaczeniowo bliższa jest satysfakcji, jednakże nie wszyscy badacze traktują te pojęcia równoznacznie. Jakość życia jest pojęciem szerszym, obejmującym proces zaspokojenia potrzeb materialnych i niematerialnych (Bugajska, Timoszczyk – Tomczak, 2013).

Optymizm życiowy oraz dobrostan psychiczny związane są koncepcją szczęścia, czyli podejścia „dół – góra” (bottom-up) i podejście „góra – dół” (topdown). Ujęcie „dół – góra” zakłada, że na poczucie szczęścia składa się wiele satysfakcji cząstkowych, przeżyć emocjonalnych, które są rezultatem zarówno ze stałych, jak i zmiennych okoliczności życiowych.

Człowiek, który posiada więcej, zwłaszcza dóbr materialnych jest bardziej zadowolony, co oznacza, że jest bardziej szczęśliwy.



Według autorki teorii „dół – góra” zakładają, że ogólny dobrostan psychiczny (czyli zadowolenie z całego życia, poczucie szczęścia) jest wynikiem pewnej wypadkowej satysfakcji cząstkowych istotnych dla jednostki, aspektów życia lub wypadkowej powstałej na skutek wyobrażeń zaczerpniętych np. z mediów (Cieślińska, 2013).

Co oznacza, że ogólne zadowolenie z życia przejawia się w satysfakcji z pracy, statusu, majątku, zdrowia, miejsca zamieszkania itp. Natomiast podejście „górze – dół” według autorki zakłada, że o szczęściu człowieka decyduje poziom optymizmu. Im więcej mamy optymizmu, tym bardziej będziemy oceniali swoje życie jako szczęśliwe. Zatem ogólne zadowolenie z życia, poczucie szczęścia oraz optymizm, pogoda ducha, nadzieja powodują w jaki sposób jednostka postrzega wydarzenia życiowe.

Podejście to zakłada, że ogólne zadowolenie z życia jest stałą cechą, która może być uwarunkowana np. czynnikami genetycznymi, procesem wychowania co powoduje, że zachowujemy stabilność ogólnego dobrostanu psychicznego (Cieślińska, 2013).

Natomiast „Transakcyjny Model Jakości Życia”, zwany także modelem systemowym zakłada, że wszystkie obszary jakości życia mogą na siebie wpływać. W modelu tym uwzględniono zarówno subiektywne, jak i obiektywne kategorie jakości życia człowieka, który stały się punktem wyjścia dla rozwoju modeli jakości życia, szczególnie w psychologii i medycynie uwzględniając cechy osób badanych (wiek, płeć czy stan zdrowia).

Następnie wzbogacono model o czynniki subiektywne, jak poczucie satysfakcji z życia, samopoczucie psychiczne, spełnienie życiowe czy równowaga życiowa (Duda, 2019). Następnie powstały kolejne modele, które były wykorzystywane w ocenie jakości życia. Obecnie wykorzystuje się model integracyjny (kompozytowy), w którym jednym ze wskaźników ocenianie jest zadowolenie z życia (Duda, 2019).

Z kolei Mudyń oraz Pietras zauważają, że na poczucie szczęścia i satysfakcji wpływają wartości wewnętrzne takie jak samoakceptacja, poczucie przynależności i wspólnoty, które powodują, że człowiek zaczyna angażować się w działania zmierzające do zaspokojenia takich potrzeb psychologicznych jak . rozwój, zakorzenienie, kompetencje, autonomia. Co więcej osoby, które koncentrują się na wartościach wewnętrznych przejawiają mniej symptomów depresji i lęku. Respondenci, którzy wyżej cenili wartości społeczne i religijne funkcjonowali lepiej i byli bardziej szczęśliwi w wyniku uzyskiwanego wsparcia.



Natomiast osoby ceniące wartości materialne funkcjonowały gorzej, ponieważ nie otrzymywały wystarczającego wsparcia w zakresie tego na czym im zależało. (Mudyń, Pietras, 2007). Z przytoczonych badań można wysunąć wniosek, że kształtowanie wartości wewnętrznych rozwija naszą potrzebę samorealizacji. Problematyką samorealizacji zajmował się m.in. Maslow. Samorealizacja przejawia się m.in. w dążeniu do rozwoju naszego potencjału, zdolności, akceptacji świata, ludzi, rozwijania więzi międzyludzkich, docenianie życia, kierowanie się własnymi wartościami, okazywanie emocji, wyrażanie własnego zdania. W tym znaczeniu według Maslowa samorealizacja jest absolutnym stanem spełnienia człowieka.

Bardzo ważnym aspektem funkcjonowania człowieka w środowisku pracy jest odczuwanie przez niego zadowolenia i satysfakcji z pracy. Powołując się na badania Wudarczewskiego, (2003) można stwierdzić, że na ogół wyższy poziom satysfakcji z pracy warunkuje wyższy poziom satysfakcji z życia. Można zauważyć, w wielu badaniach, że im bardziej osoba wiąże swoją ocenę satysfakcji życiowej z potrzebami materialnymi, tym odczuwa mniejszą satysfakcję w takich obszarach, jak standard życia, życie rodzinne, relacje interpersonalne, zabawa, rozrywka (Gołąb, Szcześniak, 2017).

Możemy wyróżnić wiele definicji szczęścia. W literaturze definiowane jest jako m.in.: pozytywny stan zadowolenia, doświadczenie radości. Natomiast satysfakcja z życia jest złożonym terminem, który odnosi się do jednostki, w jaki sposób ocenia jakość swojego życia na podstawie własnych kryteriów. Do czynników kształtujących satysfakcję z życia możemy zaliczyć udane życie rodzinne, dobre zdrowie, ale także dobre relacje między pracownikami i przełożonymi, zatem większą uwagę powinno się przywiązywać do warunków zatrudnienia, spędzania wolnego czasu, wzmocnienia więzi.

3.3. Satysfakcja z życia wśród menadżerów

Jednym z komponentów satysfakcji z życia jest również satysfakcja z pracy. Białas oraz Litwin wskazują, że satysfakcję z pracy można określić jako pozytywne i negatywne uczucia oraz postawy w stosunku do realizowanych przez pracowników obowiązków zawodowych. Satysfakcję można rozumieć jako różnicę między tym czego człowiek oczekuje, a subiektywną oceną tego co doświadcza w pracy.



Zatem w tym rozumieniu satysfakcja z pracy będzie subiektywnym, wewnętrznym pozytywnym odczuciem pracownika w związku z wykonywaniem określonych zadań, ról, funkcji w organizacji. Poziom satysfakcji z pracy odzwierciedla stopień, w którym pracownik czuje się spełniony w swojej pracy

Należy pamiętać, że poziom satysfakcji będzie zależał od wielu czynników, zarówno tych, które są związane z samym pracownikiem, jak również z otoczeniem zewnętrznym, czyli organizacją (Białas, Litwin, 2013).

Ciekawe badania nad poczuciem dobrostanu i optymizmu życiowego wśród kadry kierowniczej placówek oświatowych przeprowadziła Cieślińska. Wyniki badań wykazały, że większość wyników wysokich, zarówno w zakresie ogólnego poczucia dobrostanu, jak również w jego poszczególnych wymiarach, uzyskały osoby z grupy kierowniczej (Cieślińska, 2013).

Osoby na stanowiskach kierowniczych charakteryzujące się wysokimi wynikami poczucia dobrostanu i optymizmu życiowego mają większą tendencje do realizacji zadań w niesprzyjających warunkach, uważają, że są siłą sprawczą we własnym życiu oraz w realizacji zadań.

Postrzegają siebie jako kompetentne, będące autorytetami dla innych, mają wiedzę. Stawiają sobie nowe wyzwania, podejmują nowe inicjatywy, samodoskonalą się, aktywnie zarządzają otoczeniem. Według ich opinii również otoczenie spostrzega ich w ten sam sposób (Cieślińska, 2013).

Co jest ciekawe w wyniku badań stwierdzono również brak znaczących różnic w zakresie odczuwanego dobrostanu społecznego wśród kadry kobiecej na stanowiskach niekierowniczych, co wskazuje że wysoka pozycja zawodowa może, ale nie musi determinować wysoki stopień satysfakcji życiowej. (Cieślińska, 2013).

Menadżerowie są głównym czynnikiem kształtującym tożsamość organizacyjną czyli normy, wartości, wzory zachowań. Zatem menadżerowie powinni odznaczać się wysokim stopniem dojrzałości osobistej tzn. umieć budować przyjazne relacje z innymi, mieć zdolność do obiektywnej oceny własnej osoby, równowagę emocjonalną i wysoki poziom odporności na frustrację (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018). Zatem stanowi to bardzo ważny czynnik umożliwiający poradzenie sobie z emocjami. . O dojrzałości osobistej możemy też mówić w kontekście dobrostanu psychicznego oraz cech osobowościowych menadżera.

Czy odczuwamy zadowolenie z życia, czy też nie, zależy również od cech osobowości. Osoby ekstrawertywne są bardziej szczęśliwe w pracy i w życiu, bardziej poszukują nowych doświadczeń, ukierunkowane są na działanie, odczuwanie satysfakcji, pozytywnych doświadczeń.



Natomiast osoby neurotyczne będą odczuwały mniejszą satysfakcję, mniej pozytywnych emocji. Poziom dobrostanu psychicznego będzie sprzyjał stosowaniu strategii radzenia sobie ze stresem skoncentrowanych na zadaniu, natomiast niski emocjonalnych (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018). Zatem osoby o wysokim wskaźniku odczuwanego dobrostanu psychicznego różnią się pod względem cech osobowościowych od osób z niskim wskaźnikiem co przejawia się w odmiennym doświadczeniu odczuwania przez nich szczęścia oraz poczucia sensu życia (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018).

Kolejne ciekawe badania przeprowadziły Gołąb i Szczęśniak. W badaniu wykorzystano m.in. Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia autorstwa Marii Straś-Romanowskiej, Anny Oleszkowicz, Tomasza Frąckowiaka i Skalę Satysfakcji z Pracy opracowaną przez Zalewską (2003; 2006). Autorzy zwracają uwagę, na koncepcję Staś-Romanowskiej zgodnie z którą na poziom poczucia jakości życia składają się zarówno zjawiska biologiczne, społeczne, jak również podmiotowe i duchowe.

Kolejne badania przeprowadzone przez Wołoską Głównym ich celem było określenie poziomu różnych aspektów satysfakcji z pracy urzędników oraz sprawdzenie, w jakim stopniu satysfakcja z pracy zależy od poziomu odczuwanego bezpieczeństwa psychicznego i znaczenia pracy (Wołoska, 2013). W toku badań ujawniono, że urzędnicy w pracy najbardziej odczuwają zadowolenie ze stabilności zatrudnienia i pozytywnych relacji ze współpracownikami, bezpieczeństwa psychicznego czyli spostrzegania przez pracownika przełożonego jako wspierającego, klarownością roli zawodowej, a także możliwością w wyrażaniu siebie. Zatem możemy stwierdzić, że satysfakcja z pracy jest istotnym predyktorem poczucia jakości życia w tej grupie badanych (Wołoska, 2013).

W literaturze przedmiotu można znaleźć liczne badania dotyczące stresu oraz jego uwarunkowań. Osoby żyjące w nadmiernym stresie zaczynają coraz gorzej funkcjonować w sferze emocjonalno-poznawczej, odczuwają lęk, irytację. Mogą mieć problemy z koncentracją, podejmowaniem decyzji. Duże obciążenie psychiczne pracą jest czynnikiem, który powoduje zwiększone ryzyko zachorowania na choroby układu krążenia, zwłaszcza niedokrwinną chorobę serca.

W pracy menadżera występuje wiele sytuacji, które można uznać za stresujące.

Doświadczając stresu uruchamiamy strategię radzenia sobie ze stresem. O skutecznym radzeniu sobie ze stresem możemy mówić w sytuacji kiedy podejmujemy działania, które umożliwiają nam dopasowanie do wymagań i możliwości jednostki.



W momencie kiedy jednostka nieskutecznie radzi sobie powoduje to narastanie stresu. Proces radzenia sobie ze stresem ma złożoną strukturę i zależy od indywidualnych dyspozycji jednostki w warunkach stresu tj. różnic indywidualnych jednostki w zakresie radzenia sobie ze stresem. Proces radzenia sobie określa całość podejmowanych działań przez człowieka w sytuacji stresowej. Natomiast w przebiegu procesu radzenia sobie stosujemy większość znanych nam strategii. Kolejnym ważnym zagadnieniem jest tematyka związana ze stresem w środowisku pracy oraz skutki długotrwałego przeżywania stresu przez menadżerów.

Satysfakcja z życia jest to ogólna ocena zadowolenia z życia konkretnej jednostki, do jej osobistych standardów co sprzyja lepszemu radzeniu sobie w trudnych sytuacjach. Satysfakcja z życia związana jest przede wszystkim z naszą subiektywną oceną. Uznanie, awans, zadowolenie z warunków pracy, dobra organizacja pracy, dbanie o zachowanie równowagi pomiędzy pracą, a życiem rodzinnym należą do czynników kształtujących satysfakcję z życia. Ponadto należy zwrócić uwagę, że ogólne poczucie satysfakcji z życia pomaga lepiej radzić sobie w sytuacji stresu, podejmować skuteczniejsze działania.



Rozdział 4

Metodologia badania stresu i satysfakcji z życia

4.1. Problem i cel badania

Celem mojej pracy było zbadanie jakie zachowania zaradcze stosują w sytuacji stresu menadżerowie o różnym poziomie nasilenia satysfakcji z życia. Po pierwsze, czy menadżerowie doświadczają stresu podejmując swoje role zawodowe oraz jakie stosują style radzenia sobie ze stresem występują w grupie menadżerów. w sytuacjach stresowych?

Po drugie zbadanie, czy wysoki poziom satysfakcji życiowej menadżerów zależy od rodzaju stosowanych stylów radzenia sobie ze stresem? Po trzecie; czy istnieją różnice w sposobach radzenia sobie ze stresem między kobietami i mężczyznami pracującymi na stanowisku kierowniczym? Czy komponenty warunkujące satysfakcję z życia inaczej są spostrzegane przez kobiety i mężczyzn pełniących role menadżerskie w organizacji?

Otrzymane rezultaty badania poddano analizie statystycznej oraz psychologicznej. Wyniki badań własnych pozwoliły na udzielenie odpowiedzi na postawione pytania badawcze:

P1: Czy w miejscu pracy menadżerowie doświadczają stresu?

P2: Czy występuje korelacja między poziomem satysfakcji życiowej menadżerów, a rodzajem stosowanego stylu radzenia sobie ze stresem?

P3: Czy rodzaj stosowanych strategii emocjonalnych zależy od płci badanych?

P4: Jakie osobiste standardy satysfakcji z życia można uznać za satysfakcjonujące wśród osób badanych?

4.2. Pytania i hipotezy badawcze

Na podstawie sformułowanych pytań można postawić następujące hipotezy. Hipotezy te dotyczą związków między zmiennymi omówionymi w realizowanej pracy badawczej.



H1: Menadżerowie z niską satysfakcją życiową będą najczęściej stosowali styl oparty na emocjach (M. Syper-Jędrzejczak,2014), (Doyle, Slaven 2004).

H2: Menadżerowie z wysoką satysfakcją życiową będą najczęściej stosowali styl skoncentrowany na zadaniu (M. Syper-Jędrzejczak, 2014), (Dolye, Slaven 2004).

H3: Płeć badanych nie jest zmienną różnicującą stosowanie strategii emocjonalnych (Heszen-Niejodek,1999).

H4: Satysfakcja z pracy jest istotnym predyktorem zadowolenia z życia wśród mężczyzn (Wołowska, 2013).

4.3.Zmienne i wskaźniki

Najpowszechniej występują dwie kategorie zmiennych: zmienne zależne i niezależne. Zmienną niezależną, którą przyjąłem w mojej pracy jest płeć. Wskaźnikami tej zmiennej są dwie kategorie tzn. kobieta i mężczyzna. Pytania, które pozwolą na zbadanie zależności znajdują się w kwestionariuszu ankiety i są to pytania nr. 1,2,3,4,5,6,7,8.

Zmiennymi zależnymi, które przyjąłem w swojej pracy jest to poziom satysfakcji z życia charakteryzujący się poprzez ogólny wskaźnik zadowolenia z życia. Pytania, które pozwolą na zbadanie zależności znajdują się w kwestionariuszu ankiety. Są to pytania 7 i 8. Kolejną zmienną są style radzenia sobie ze stresem. Wskaźniki tej zmiennej wyodrębnimy po obliczeniu wyników w trzech skalach tj. SSZ, SSE, i SSU. Dla skali SSU wskaźniki znajdują się w dwóch podskalach tj. ACZ oraz PKT.

4.4.Charakterystyka badanej grupy

Grupa badana składa się z 100 osób w wieku od 30 do 50 lat. Kobiet w badanej grupie było 30, natomiast mężczyzn 70 osób. Ankietowani zajmują stanowiska kierownicze niższego i średniego szczebla. Warto zaznaczyć, że połowa badanych na co dzień pracuje w firmie zatrudniającej powyżej 250 pracowników.

Poniżej w tabelach zostanie opisana szczegółowo grupa badanych. Informacje dotyczące respondentów pochodzą z arkusza ankiety.



Tabela 1. Procentowy i liczbowy podział płci osób badanych.

Płeć	N	%
Kobieta	30	30
Mężczyzna	50	70
Razem	100	100

Źródło: badania własne.

Z zawartych danych wynika, że procentowy udział badanych mężczyzn wynosił 50% i był większy niż procent badanych kobiet, których wynosił 30%.

Tabela 2. Procentowy i liczbowy podział badanych pod względem zatrudnienia.

Firma	N	%
Firma zatrudniająca do 50 pracowników	7	7
Firma zatrudniająca od 51 do 50 pracowników	30	30
Firma zatrudniająca od 151 do 250 pracowników	13	13
Firma zatrudniająca powyżej 250 pracowników	50	50
Razem	100	100

Źródło: badania własne.

Opierając się na zebranych materiałach można stwierdzić, że połowa badanych 50% na co dzień pracuje w firmie zatrudniającej powyżej 250 pracowników. Pozostali badani 30% pracuje w firmie zatrudniającej od 51 do 150 pracowników, 13% w firmie zatrudniającej od 151 do 250 pracowników, oraz 7% w firmie zatrudniającej do 50 pracowników.



4.5. Procedura i narzędzia badawcze

Badania przeprowadzono wśród pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w firmach z sektora prywatnego znajdujących się w województwie warmińsko-mazurskim. W badaniu wzięło udział 100 osób, w tym 30 kobiet i 70 mężczyzn. Ankietowani zostali poinformowani o charakterze i celu badań. Badania miały charakter anonimowy i dobrowolny. Respondenci wypełniali ankiety w różnym czasie. Zebrano 100 zestawów wypełnionych przez badanych. Wszystkie zestawy spełniały kryteria poprawności, potrzebne do dalszej analizy. Ankietowani zostali poproszeni o wypełnienie zestawu składającego się z Kwestionariusza Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS N.S. Endlera i J.D.A. Parkera, Skali Satysfakcji z życia SWLS E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larson, S. Griffin. Oraz Kwestionariusz Ankiety.

W tym podrozdziale zostaną opisane narzędzia, które posłużyły w zbadaniu problemów badawczych. W badaniach wykorzystano dwa testy psychologiczne tj. Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych – CISS, Skala Satysfakcji z życia SWLS E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larson, S. Griffin oraz Kwestionariusz Ankiety własnej konstrukcji.

Kwestionariusz CISS pierwotnie nosił nazwę *Multidimensional Coping Inventory (MCI)*, punktem wyjścia było skonstruowanie kwestionariusza, który będzie się odnosił do sposobów radzenia sobie ze stresem. Prace nad opracowaniem kwestionariusza rozpoczęły się w 1986 roku. Lista stwierdzeń powstała na podstawie twierdzeń przygotowanych przez psychologów i studentów psychologii. Początkowo kwestionariusz zawierał 120 pozycji, następnie skrócono go do 70 pozycji. Przebadano 559 studentów, w tym 284 kobiet i 275 mężczyzn.

Osoby badane musiały ustosunkować się do każdej odpowiedzi na pięciostopniowej skali Likerta. Pytania dotyczyły różnych zachowań jakie podejmują osoby w sytuacjach stresowych. Kwestionariusz CISS przeznaczony jest do badania osób powyżej 18 roku życia.

Badania można prowadzić grupowo lub indywidualnie. Jednak polskie dane normalizacyjne dowiodły, że test ma zadowalające właściwości psychometryczne, także dla osób nieco młodszych w wieku 16-17 lat. Wyniki uzyskuje się dla każdej skali oddzielnie, sumując wagi zgodnie z kluczem.

W badaniach normalizacyjnych osoby w wieku 16-19 lat oraz żołnierze służby zasadniczej wykonywali kwestionariusz grupowo, natomiast osoby w wieku 79 lat badano indywidualnie.



W kwestionariuszu wyróżniono trzy skale określające różne style radzenia sobie, na które składa się 16 pozycji, wynikiem surowym w każdej skali jest sumowa punktów uzyskanych dla pozycji wchodzących w jej skład. Osoby badane mogą uzyskać minimalnie od 16 do maksymalnie 80 punktów.

Kwestionariusz CISS umożliwia obliczenie wyniku w trzech skalach tj. SSZ, SSE, i SSU. Dla skali SSU można obliczyć wynik w dwóch podskalach tj. ACZ liczący 8 pozycji, oraz PKT liczący 5 pozycji.

Skala Styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ) określa styl radzenia sobie ze stresem, który polega na podejmowaniu zadań. Osoby, które otrzymają wysokie wyniki w tej skali, w sytuacjach stresowych mają tendencję do rozwiązania problemu poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji. Głównie koncentrują się na zadaniu lub planowaniu rozwiązania problemu.

Skala Styl skoncentrowany na emocjach (SSE), dotyczy stylu charakterystycznego dla osób, które w sytuacjach stresowych mają tendencję koncentrowania się sobie, na przeżywanych emocjach tj. poczucie winy, złość, napięcie. Osoby takie mają tendencję do myślenia życzeniowego i fantazjowania. Takie działanie ma na celu zmniejszenie napięcia emocjonalnego związanego z sytuacją stresową. Czasami mogą jednak powiększać poczucie stresu, powodować wzrost napięcia lub przygnębienie.

Skala Styl skoncentrowany na unikaniu (SSU) określa styl radzenia sobie ze stresem charakterystyczny dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tej sytuacji. W tym stylu możemy wyróżnić dwie formy tj. angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ) np. oglądanie telewizji, objadanie się, myślenie o sprawach przyjemnych, sen, albo poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT).

Dla obu form stylu skoncentrowanego na unikaniu wyodrębniono dwie podskale: ACZ (8 pozycji, która umożliwia na uzyskanie od 8 do 40 pozycji) oraz PKT (5 pozycji, która umożliwia zdobycie od 5 do 25 punktów). Pozostałe trzy pozycje tej skali nie zostały włączone do żadnej z dwóch podskal.

Polskiej adaptacji kwestionariusza CISS dokonali J. Strelau, Piotr Szczepanik oraz K. Wrześniewski. Kwestionariusz CISS składa się z 48 pozycji, odpowiedzi są punktowane na skali od 1 do 5, zgodnie z punktacją w arkuszu odpowiedzi.

Po obliczeniu wyników surowych należy odnieść je norm stenowych. Normy stenowe oszacowane są dla osób w wieku 16-24 lat, 25-54 lat, 55-79 lat oraz dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Jeśli kwestionariusz stosowany jest do diagnozy indywidualnej należy



najpierw oszacować przedział ufności, czyli granice, w jakich z określonym prawdopodobieństwem mieści się wynik prawdziwy osoby badanej określając prawdopodobieństwo, z jakim chcemy określać granicę przedziału dla wyniku prawdziwego, oraz populację, do której należy osoba badana.

Po wręczeniu kwestionariusza badanym prosimy o wpisanie danych personalnych, a następnie samodzielne przeczytanie instrukcji, następnie badani odpowiadają na pytania czyli do zaznaczenia kółkiem cyfr odpowiadających częstości wykonywania przez nich różnych czynności w trudnych i stresujących sytuacjach.

Czas badania nie jest ograniczony. W praktyce większość badanych kończy pracę przed upływem 20 minut.

Skala Satysfakcji z Życia SWLS (The Satisfaction With Life Scale) Dienera, Emmons, Larsona, Griffina powstała na podstawie kwestionariusza zawierającego 48 pytań dotyczących różnych aspektów subiektywnego samopoczucia. Ocena satysfakcji z życia jest wynikiem porównania własnej sytuacji ustalonymi przez siebie standardami. Jeśli wynik jest zadowolający wówczas osoba odczuwa satysfakcję. Początkowo kwestionariusz zawierał 10 stwierdzeń, następnie kolejnych 5 stwierdzeń wyeliminowano ze względu na podobieństwo semantyczne. Ostatecznej wersji kwestionariusz zawiera 5 stwierdzeń, które ocenia się na skali 7-stopniowej. Po przeprowadzeniu tłumaczenia i uzyskaniu zadowolających wyników przeprowadzono badania wstępne na grupie 65 osób w wieku 20-55 lat.

Moc dyskryminacyjna wszystkich stwierdzeń okazała się zadowolająca. W kolejnych badaniach stwierdzenia korelowały z wynikiem ogólnym powyżej 0,50. Uzyskano wartości zbliżone do wartości współczynników wersji oryginalnej.

W wersji oryginalnej SWLS wykazuje korelację umiarkowaną do wysokiej z innymi metodami oceny samopoczucia i niektórymi predyspozycjami osobowościowymi. Dodatkowo koreluje z poczuciem własnej wartości, negatywnie z neurotyzmem i emocjonalnością. Nie stwierdzono zależności pomiędzy oceną satysfakcji z życia a stopniem aprobaty społecznej. Zadowolający wskaźnik trafności diagnostycznej uzyskano korelując wyniki SWLS z ocenami wywiadu dotyczącego satysfakcji z życia.

Polskiej adaptacji Skali Satysfakcji z Życia – SWLS dokonał Z. Juczyński.

Skala z Satysfakcji z Życia SWLS zawiera 5 stwierdzeń, które badany ocenia, w jakim stopniu odnoszą się do jego dotychczasowego życia. Wynikiem pomiaru jest ogólny wskaźnik poczucia zadowolenia z życia. Skala przeznaczona jest do badania osób dorosłych, zarówno zdrowych, jak i chorych. Jest również użyteczna do pomiaru satysfakcji życiowej *per se* (Juczyński, 2001 za Larsen i in., 1985).



Badania można przeprowadzić indywidualnie i grupowo. Badany wskazuje w jakim stopniu zgadza się z każdym stwierdzeniem na 7-stopniowej skali. Przeciętny czas badania wynosi ok 2 minut.

Obliczanie polega na zsumowaniu punktów, ogólny wynik oznacza stopień satysfakcji z własnego życia. Zakres wyników mieści się w granicach od 5 do 35 punktów. Im wyższy wynik, tym większe poczucie satysfakcji z życia.

Wyniki badań można porównać z wynikami średnimi odpowiednich grup zdrowych lub chorych oraz przekształcić na jednostki standaryzowane. W interpretacji wyniku należy się stosować do właściwości charakteryzujących skalę stenową. Wyniki w granicach 1-4 stena przyjęto traktować jako wyniki niskie, natomiast w granicach 7-10 stena jako wysokie. Wyniki w granicach 5 i 6 stena traktuje się jako przeciętne.

Kwestionariusz Ankiety własnego autorstwa stworzono w celu uzupełnienia powyższych metod psychologicznych. Arkusz zawiera na pierwszej stronie instrukcję, w jaki sposób udzielać odpowiedzi. Uwzględnia również informację o naukowym celu badania i zachowania anonimowości badanych osób. W Arkuszu zostało umieszczonych osiem pytań zamkniętych, jednorazowego wyboru, oraz dwa pytania dotyczące metryczki.



Rozdział 5

Stres i satysfakcja z życia menadżerów w świetle wyników badań

5.1. Prezentacja wyników badań

W celu opracowania zebranego materiału oraz weryfikacji postawionych hipotez i uzyskania odpowiedzi na problemy badawcze posłużono się metoda sondażu diagnostycznego oraz użyto oprogramowania Statistica 10.PL. Aby sprawdzić czy rozkłady zmiennych są zgodne z rozkładem normalnym zastosowano test Shapiro –Wilka. Do obliczeń zastosowano metody parametryczne: korelację Pearsona, test t studenta i test niezależności Chi-kwadrat.

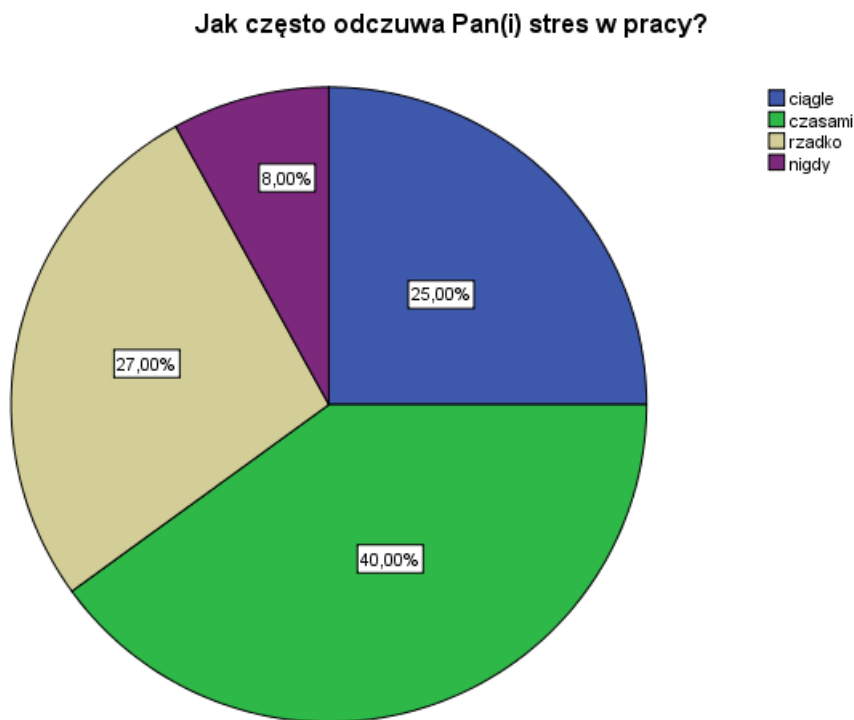
Uzyskany w ten sposób materiał empiryczny pozwolił na udzielenie odpowiedzi na poruszane zagadnienia.

W celu odpowiedzi na pytanie: Czy w miejscu pracy menadżerowie doświadczają stresu?

Wyniki przedstawiają poniższe wykresy:



Wykres 1. Jak często odczuwa Pan(i) stres w pracy?



Źródło: badania własne

Tabela 3. Oszacowanie różnic w sytuacji odczuwania stresu przy pomocy testu niezależności Chi-kwadrat.

Testy Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	9,798 ^a	3	,020
Iloraz wiarygodności	12,299	3	,006
N Ważnych obserwacji	100		

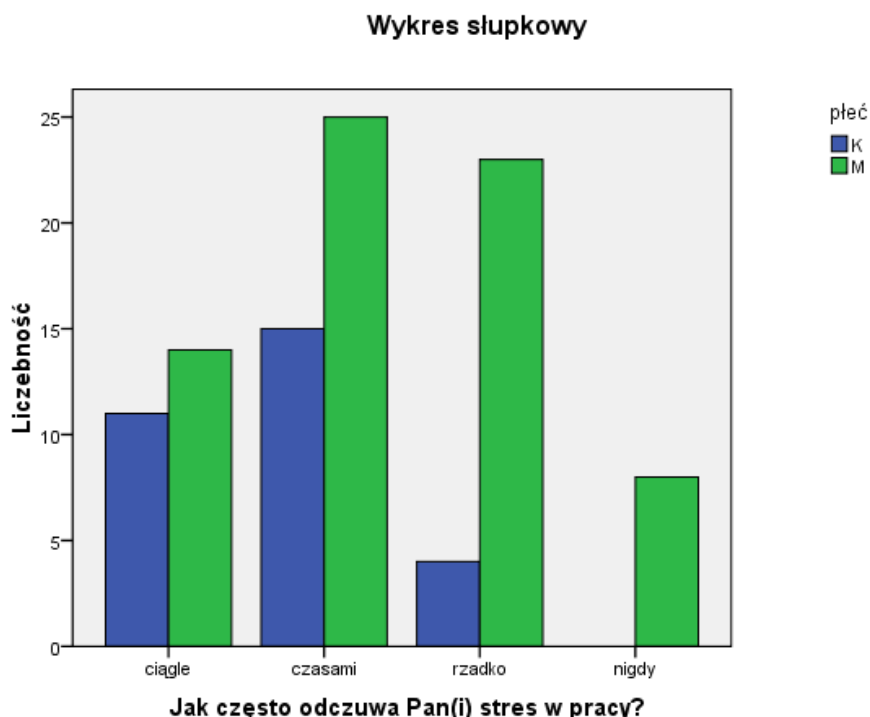
a. 12,5% komórek (1) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 2,40.

Źródło: badania własne

Z zebranych danych wynika, że 25% badanych odczuwa stres przewlekłe, 40% uważa, że czasami, pozostali badani 25% rzadko, oraz 8% respondentów uważa, że nigdy nie odczuwa stresu w pracy.



Wykres 2. Jak często odczuwa Pan(i) stres w pracy?



Źródło: badania własne

Analizując uzyskane dane można stwierdzić, że mężczyźni pracujący na stanowisku kierowniczym rzadziej odczuwają stres niż kobiety. Tak odpowiedziało 23% mężczyzn i 4% kobiet. 8% mężczyzn w ogóle nie odczuwa stresu w pracy. Co ciekawe na to pytanie nie odpowiedziała żadna kobieta. 25% mężczyzn odczuwa stres czasami, tak uważa 15% kobiet. Wśród badanych, którzy odpowiedzieli, że ciągle odczuwają stres było 14% mężczyzn i 11% kobiet. Mimo opisywanych różnic procentowych, test chi – kwadrat wykazał, że są one nieistotne statystycznie ($p < 0,05$).

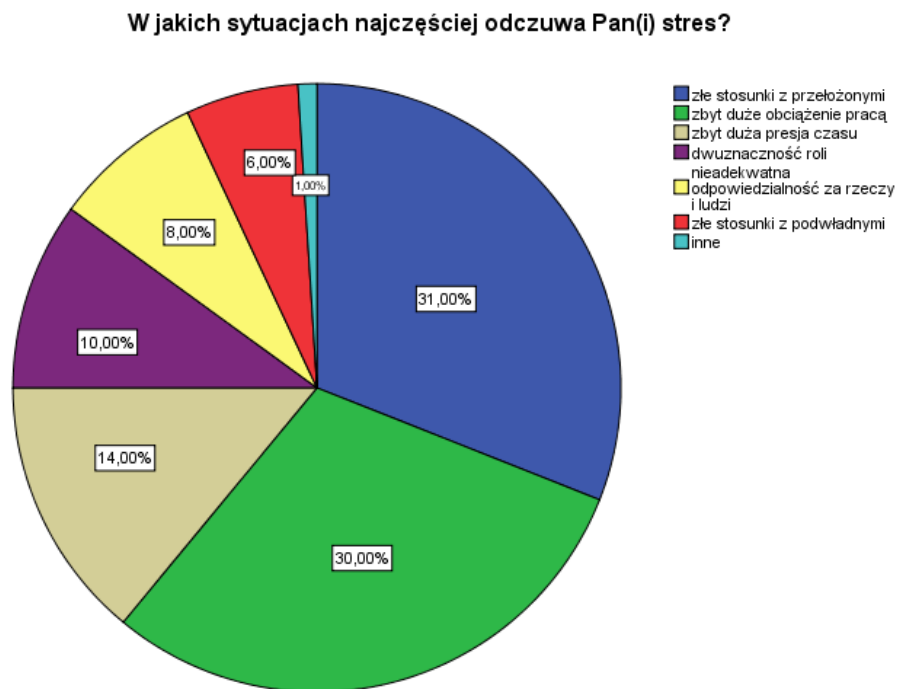
Opierając się na zebranych materiałach, który jest wyrazem opinii badanych można przypuścić, że mężczyźni rzadziej odczuwają stres w pracy niż kobiety. Może to wynikać z faktu, że różnic w zakresie emocjonalności pomiędzy mężczyznami i kobietami.

Na podstawie odpowiedzi udzielonej przez respondentów można przypuścić, że odczuwany stres w miejscu pracy może powodować gorsze funkcjonowanie, nie wypełnianie swoich zadań co jest spowodowane działaniem stresorów przede wszystkim takich jak: przeciążenie, nadmierna odpowiedzialność, konflikt ról.



Według J. Reykowskiego (1966) w sytuacji stresu pogarsza się psychomotoryka, pojawiają się nieadaptacyjne formy zachowania i brak dążenia do rozwiązania problemu, zmiany w percepcji, stres wpływa na funkcjonowanie narządów.

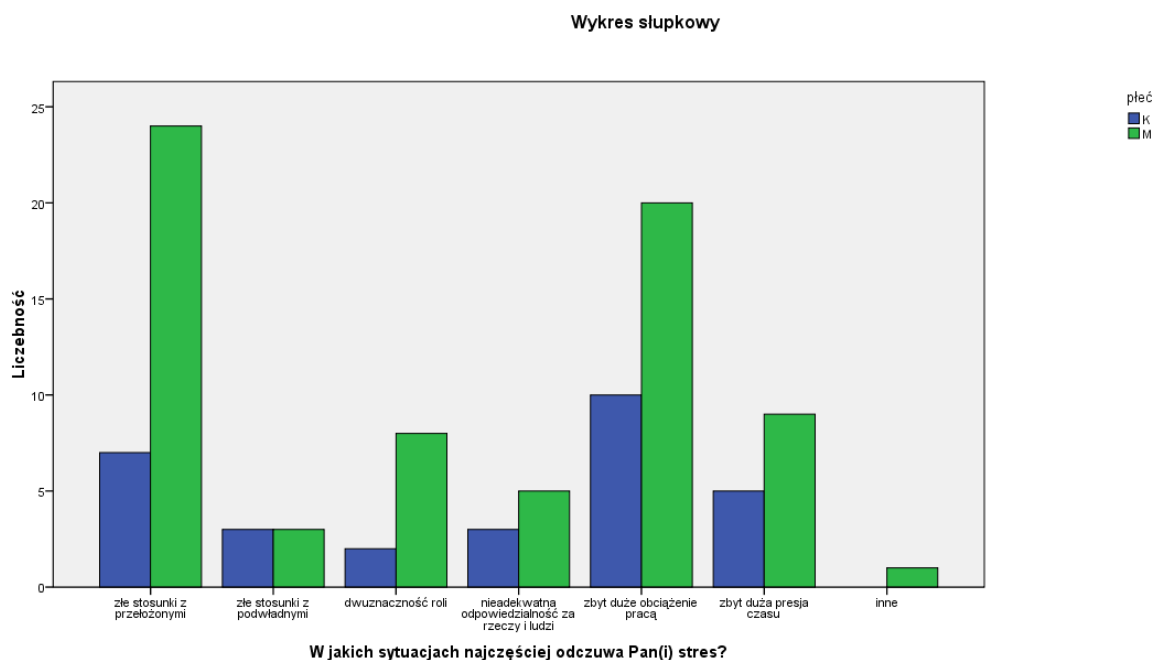
Wykres 3. W jakich sytuacjach najczęściej odczuwa Pan(i) stres?



Źródło: badania własne

W świetle badań można stwierdzić, że najwięcej menadżerów odczuwa stres w związku ze złymi stosunkami z przełożonymi. W ten sposób odpowiedziało 31% ankietowanych. 30% respondentów uważa, że zbyt duże obciążenie pracą. Zbyt dużą presję czasu oceniło 14% menadżerów, dwuznaczność roli miała znaczenie dla 10% badanych. 8% respondentów wybrało odpowiedzialność za rzeczy i mienie. Co ciekawe 6% menadżerów uważa, że złe relacje z podwładnymi mogą być źródłem stresu, oraz inne czynniki mały znaczenie dla 1% respondentów.

Wykres 4. W jakich sytuacjach najczęściej odczuwa Pan(i) stres?



Źródło: badania własne

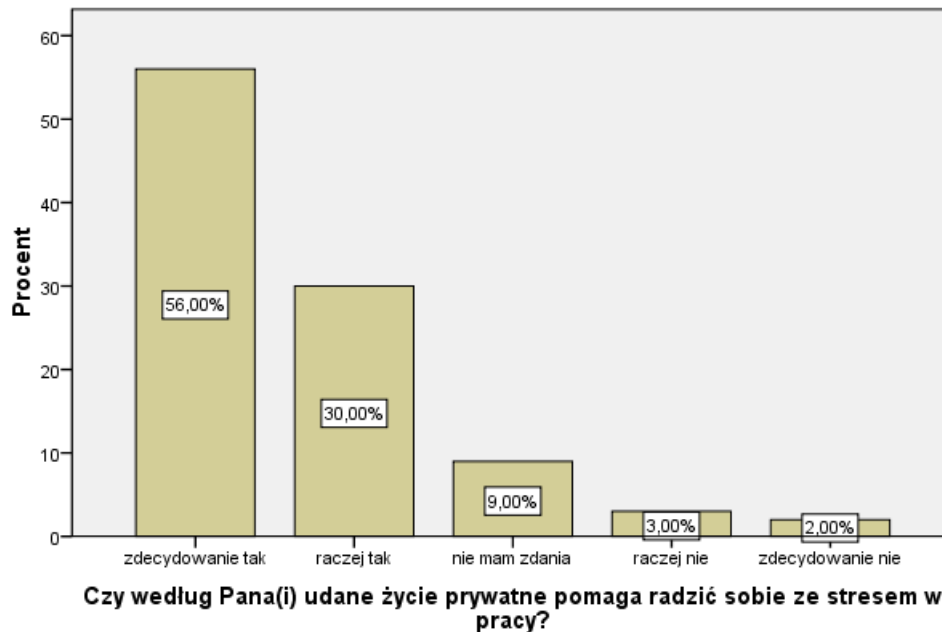
Z danych zawartych na wykresie 4 wynika, że 24% mężczyzn i 7% kobiet odczuwa stres w sytuacji złych relacji z przełożonymi. Złe stosunki z podwładnymi wybrało tyle samo mężczyzn i kobiet 3%. Zbyt dużą presję czasu oceniło 5% kobiet i 9% mężczyzn, dwuznaczność roli miała znaczenie dla 2% kobiet i 8% mężczyzn. 3% kobiet i 8% mężczyzn wybrało nieadekwatną odpowiedzialność za rzeczy i mienie. 1% oceniło, że mają wpływ inne czynniki.

Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że w pracy menadżera ważne są dobre relacje z przełożonym oraz ważne jest delegowanie zadań w taki sposób, żeby móc przewidywać natężenie pracą co niewątpliwie wpływa na poziom odczuwanego stresu przez menadżerów. Co ciekawe mężczyźni odczuwają większy stres niż kobiety w sytuacji złych relacji z przełożonymi, oraz w sytuacji zbyt dużego obciążenia pracą. Mniej w sytuacji dwuznaczności roli, oraz zbyt dużej presji czasu. Kobiety natomiast w porównaniu z mężczyznami odczuwają mniej stresu w sytuacji dwuznaczności roli, nieadekwatnej odpowiedzialności za powierzenia mienia.

Może to wynikać z faktu, że kobiety lepiej sobie radzą w sytuacjach związanych z tworzeniem relacji niż mężczyźni, co może powodować lepszą komunikację z przełożonymi oraz podwładnymi, mogą lepiej komunikować np. zbyt duże obciążenie pracą.

Wykres 5. Czy według Pana(i) udane życie prywatne pomaga radzić sobie ze stresem w pracy?

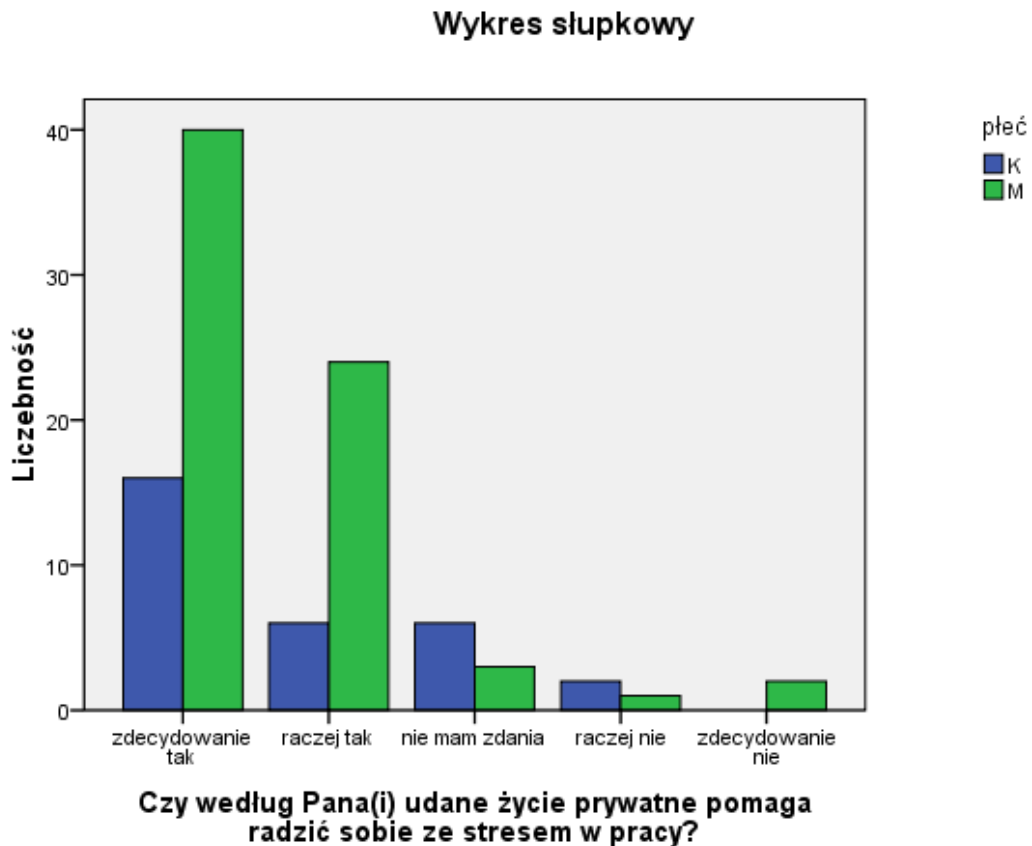
Czy według Pana(i) udane życie prywatne pomaga radzić sobie ze stresem w pracy?



Źródło: badania własne

Analizując dane można uznać, że najwięcej menadżerów uważa, że udane życie prywatne pomaga radzić sobie ze stresem. 56% respondentów odpowiedziało zdecydowanie tak, 30% raczej tak, 9% nie ma zdania, 3% raczej nie, 2% zdecydowanie nie.

Wykres 6. Czy według Pana(i) udane życie prywatne pomaga radzić sobie ze stresem w pracy?



Źródło: badania własne

Analizując uzyskane dane można stwierdzić, że 40% mężczyzn i 16% kobiet uważa, że życie prywatne zdecydowanie pomaga radzić sobie ze stresem w pracy, raczej tak odpowiedziało 24% mężczyzn oraz 6% kobiet. Nie ma zdania 3% mężczyzn oraz 3% kobiet. Raczej nie uważa 1% mężczyzn i 2% kobiet. Zdecydowanie nie uważa 2% mężczyzn.

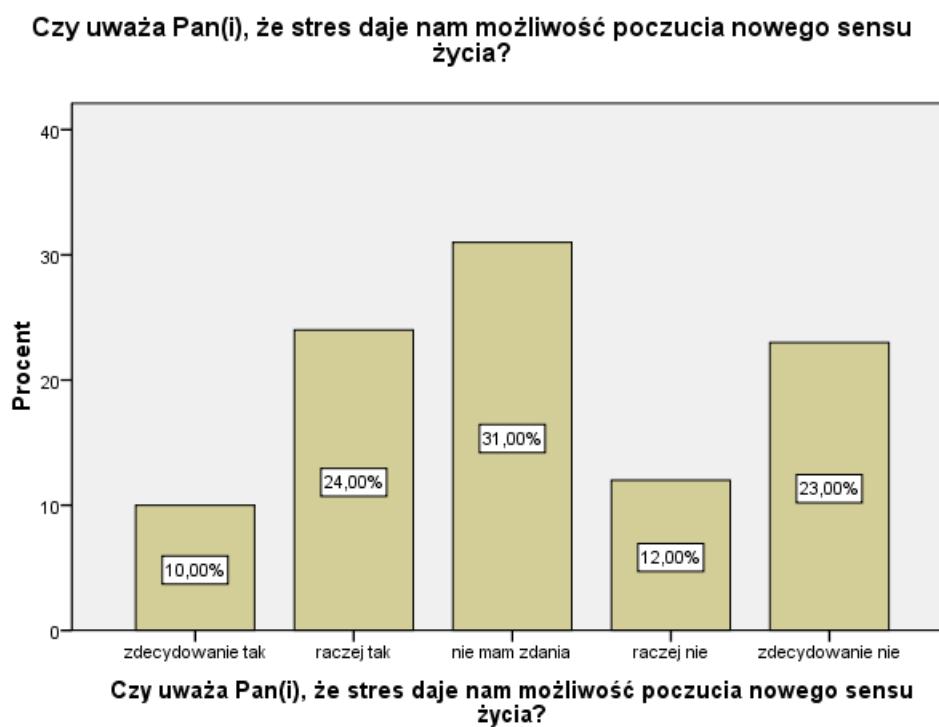
Opierając się na zebranych materiałach można przypuścić, że udane życie prywatne w radzeniu sobie ze stresem ma znaczenie dla badanych menadżerów. Warto zwrócić uwagę, że większe znaczenie w radzeniu sobie ze stresem ma udane życie dla mężczyzn niż kobiet.



Według Ratajczak (2000) środowisko człowieka można rozpatrywać jako źródło stymulacji jego aktywności, jako zbiór czynników, który ukierunkowuje pracę człowieka, oraz jako podstawę organizacji jego zachowania.

Zatem środowisko jest układem bodźców fizycznych, stosunków społecznych, motywujących do działania. Środowisko pracy jest również powiązane ze środowiskiem rodzinnym pracownika. Może to świadczyć o tym, że im bardziej udane życie rodzinne, tym lepiej menadżerowie radzą sobie ze stresem w pracy.

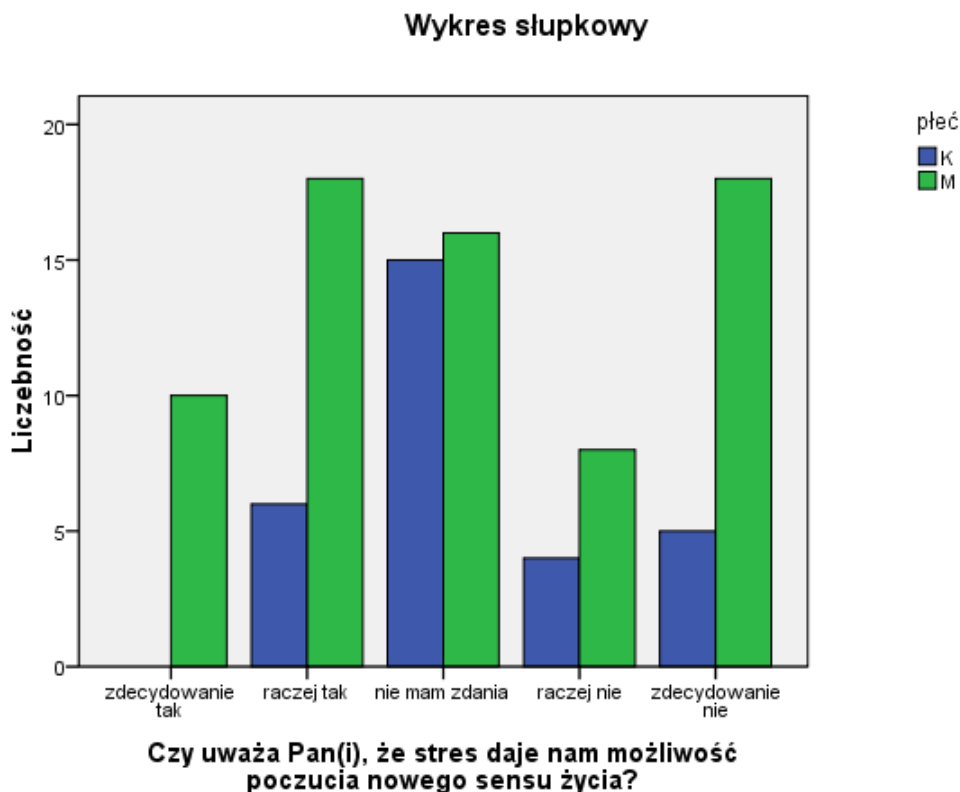
Wykres 7. Czy uważa Pan(i), że stres daje nam możliwości poczucia nowego sensu życia?



Źródło: badania własne

Z analizy danych wynika, że 23% menadżerów uważa, że stres zdecydowanie nie daje nam możliwości poczucia nowego sensu życia. 12% respondentów uważa, że raczej nie, aż 31% badanych nie ma zdania. Natomiast 10% badanych uważa, że zdecydowanie tak, 24% menadżerów uważa, że raczej tak.

Wykres 8. Czy uważa Pan(i), że stres daje nam możliwości poczucia nowego sensu życia?



Źródło: badania własne

Z danych zawartych na wykresie 8 wynika, że wśród grupy menadżerów, którzy zdecydowanie uważają, że stres daje nam poczucie nowego sensu życia, zdecydowanie tak uważa 10% mężczyzn, raczej tak odpowiedziało 18% mężczyzn oraz 6% kobiet. Nie ma zdania 16% mężczyzn oraz 15% kobiet. Raczej nie uważa 8% mężczyzn i 4% kobiet. Zdecydowanie nie uważa 18% mężczyzn i 5% kobiet.

Opierając się na zebranych materiale który jest wyrazem opinii badanych można przypuścić, że badani uważają, że stres może przyczynić się do pozytywnego przewartościowania (odkrycie nowego sensu życia) (Heszen-Niejodek 1999).

W celu odpowiedzi na następujące postawione pytania: Czy występuje korelacja między poziomem satysfakcji życiowej menadżerów, a rodzajem stosowanych stylów radzenia sobie ze stresem?

Przedstawiono następujące rezultaty:



Tabela 4. Statystyki opisowe poziomu satysfakcji (Skali Satysfakcji z Życia SWLS) całej grupy badawczej.

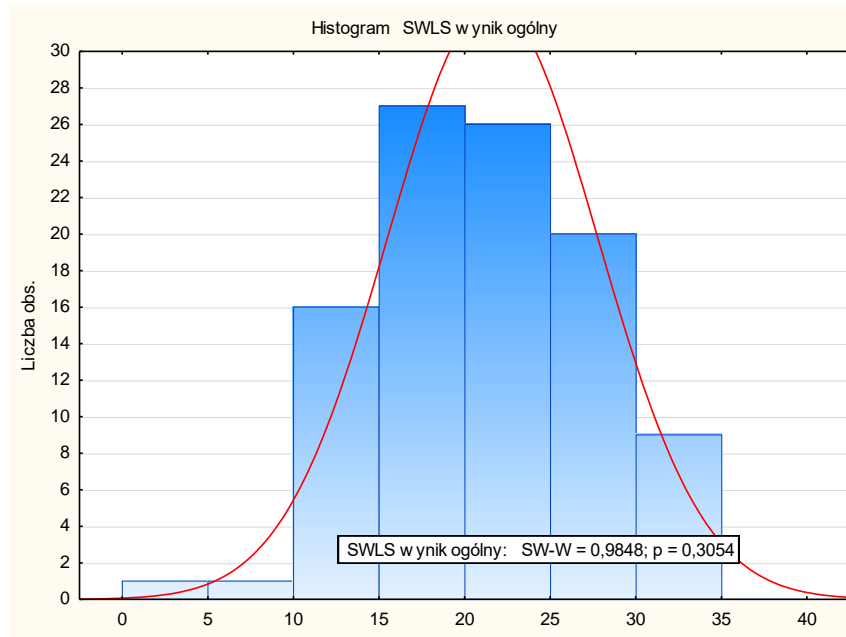
Statystyki opisowe										
	N	Średnia	Mediana	Min.	Maks.	Dolny kwartyl	Górny kwartyl	SD	Skośność	Kurtoza
SWLS wynik ogólny	100	21,52	21,00	5,00	35,00	16,00	26,00	6,12	0,019	-0,508

Źródło: badania własne[]

Ocena satysfakcji z życia jest wynikiem porównania własnej sytuacji ustalonymi przez siebie standardami. Średni wynik SWLS dla całej grupy wyniósł $M=21,52$ ($SD=6,12$) co odpowiada stenowi 6. Można zatem uznać go za wynik przeciętny.



Wykres 9. Histogram prezentujący poziom satysfakcji z życia grupy badawczej mierzonej Skalą SWLS.



Źródło: badania własne

Poniżej znajduje się tabela ze statystykami opisowymi dla całej grupy - średnimi wynikami jakie uzyskały osoby badane dla poszczególnych stylów radzenia sobie.

Tabela 5. Średnie wyniki uzyskane przez osoby badane dla poszczególnych stylów radzenia sobie.

Statystyki opisowe									
CISS									
N=100									
	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum	Dolny - Kwartył.	Górny - Kwartył.	Odch.std	Skośność	Kurtoza
SSZ	63,17	65,00	37,00	81,00	57,00	71,00	9,22	-0,68	-0,13
SSE	31,99	30,50	9,00	58,00	21,00	40,00	12,61	0,55	-0,69
SSU	34,56	32,00	17,00	62,00	24,00	42,00	11,67	0,39	-0,82
ACZ	15,01	14,00	8,00	53,00	9,00	19,00	6,92	1,98	7,84
PKT	13,37	13,50	6,00	21,00	10,00	17,00	3,89	0,03	-0,98

Źródło: badania własne

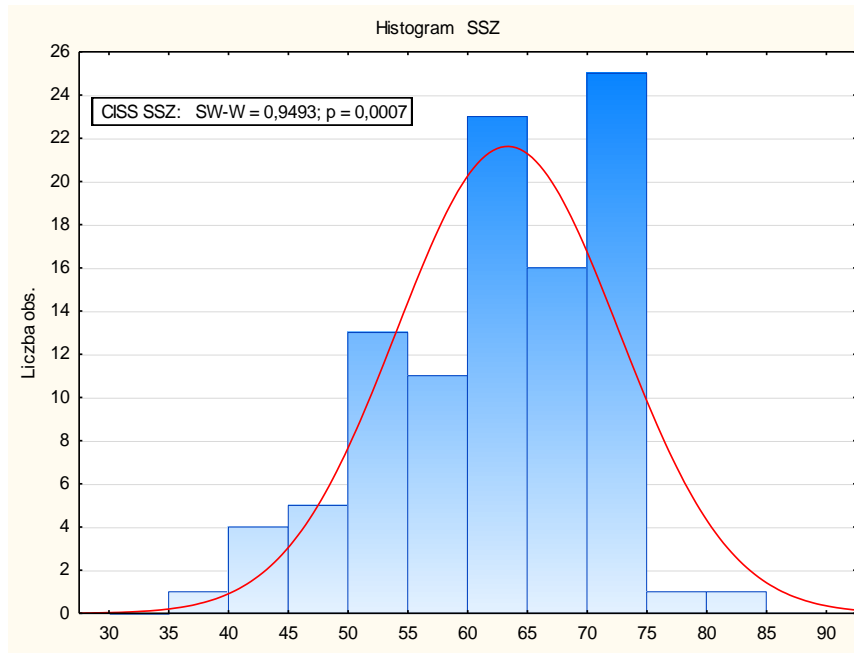
Bazując na normach stenowych z podręcznika do kwestionariusza CISS dla osób w wieku 25-54 lat, w przypadku SSZ, średni wynik osób badanych $M=63,17$ odpowiada stenowi 7. Można zatem uznać go za wynik wyższy niż przeciętny.



W przypadku SSE wynik odpowiada stenowi 3. Można zatem uznać go za wynik niski.
Styl skoncentrowany na unikaniu (SSU) to pogranicze stena 3-4, ACZ i PKT to sten 4.
Zatem style te stosowane są u badanych menadżerów na poziomie niższym niż przeciętny.



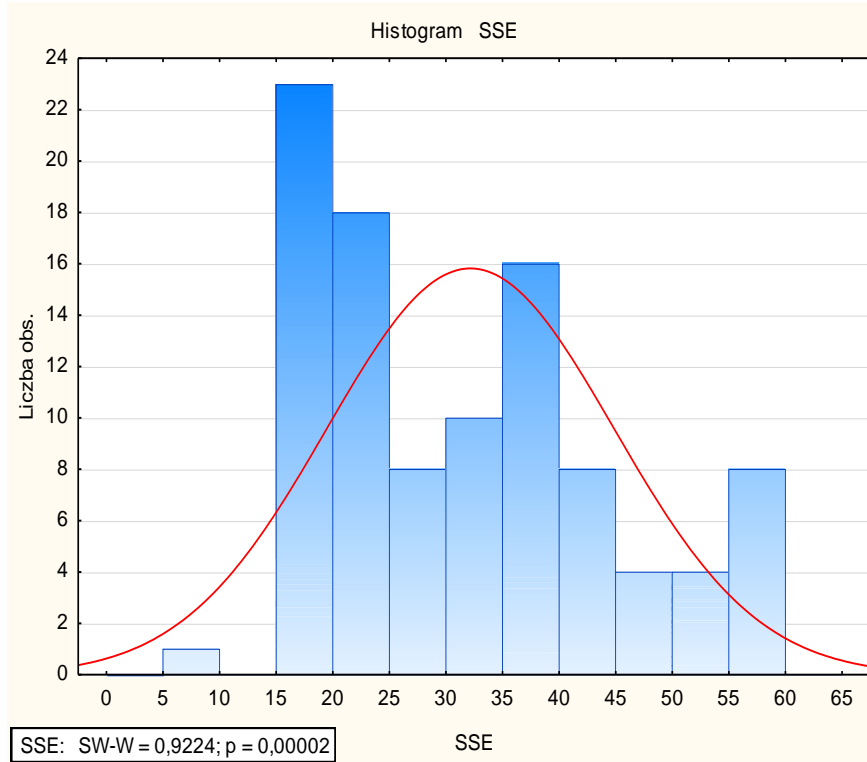
Wykres 10. Styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ) radzenia sobie ze stresem.



Źródło: badania własne

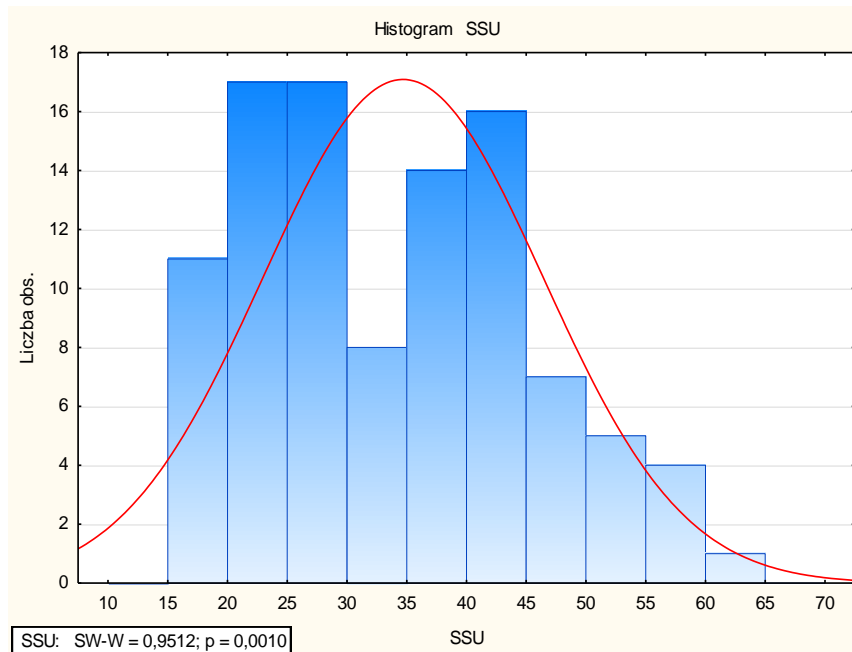


Wykres 11. Styl skoncentrowany na emocjach (SSE) radzenia sobie ze stresem.



Źródło: badania własne

Wykres 12. Styl skoncentrowany na unikaniu (SSU) radzenia sobie ze stresem.



Źródło: badania własne

Wyniki umieszczone na powyższych histogramach w ramach to wyniki testu Shapiro-Wilka, który bada zgodność z rozkładem normalnym. Wyniki są zgodne z rozkładem normalnym w przypadku wyniku ogólnego SWLS. Oznacza to, że większość osób badanych ocenia przeciętnie swoją satysfakcję z życia.

W przypadku skal CISS wszystkie zmienne nie są zgodne z rozkładem normalnym ($p < 0,05$). Zastosowano do obliczeń metody parametryczne (test t, korelacje Pearsona) zatem należy zachować ostrożność interpretacyjną uzyskanych wyników z analiz statystycznych.

Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że występuje korelacja między poziomem satysfakcji życiowej menadżerów, a rodzajem stosowanych stylów radzenia sobie ze stresem.

Styl radzenia sobie jest dyspozycją, którego wpływ na zachowanie osoby w sytuacji stresowej prowadzi do względnej stałości zachowania. Styl radzenia sobie ma status zmiennej osobowościowej. „Styl radzenia jest to *będący w dyspozycji jednostki i charakterystyczny dla niej zbiór strategii czy sposobów radzenia sobie, z których część uruchamiana jest w procesie radzenia sobie z konkretną konfrontacją stresową*” (Heszen-Niejodek, 2000, s. 18-20).

Pojęcie stylu radzenia sobie jest to konstrukt, który ujmuje indywidualne różnice jednostki, w celu poradzenia sobie ze stresem. Zatem człowiek posiada specyficzne dyspozycje, które w sytuacji stresu determinują jego zachowanie, co pozwala nam dokonać rozróżnienia pomiędzy stylem, a strategią radzenia sobie ze stresem (Heszen-Niejodek, 2004).

Styl radzenia sobie uważany jest za bardzo ważny jako dyspozycja indywidualna, która uwidacznia się w procesie radzenia sobie. Zależność typu cecha – stan zachodzi pomiędzy radzeniem sobie w rozumieniu stylu i aktualnego zachowania.

Satysfakcja z życia (satisfaction with life – SWL) jest złożonym terminem. Satysfakcja z życia jest wieloznacznym i wielowymiarowym pojęciem. Satysfakcja jest poznawczy aspekt subiektywnego dobrostanu osoby. Satysfakcja odnosi się do jednostki, w jaki sposób ona ocenia jakość swojego życia na podstawie własnych kryteriów. Satysfakcja z życia stanowi rezultat w długiej perspektywie czasowej. Oznacza to, że jednostka ocenia swoje życie jako całość i jest w miarę względnie stała (Pastwa-Wojciechowska, Piechowicz, Bidzan, 2013).

Ocena satysfakcji z życia jest to próba porównania własnej sytuacji jednostki z ustalonymi przez siebie standardami. Na poziom satysfakcji z życia wpływa samoocena, poczucie własnej wartości, stabilność własnej osoby, poczucie własnej skuteczności, zaangażowanie w celową pracę, dobre zorganizowanie, dobre kontakty społeczne, nawiązywanie bliskich związków (Pastwa-Wojciechowska, Piechowicz, Bidzan, 2013).

Ponadto należy zwrócić uwagę, że satysfakcja z życia koreluje z możliwością uzyskania tego co potrzebuje jednostka do życia. Autorki zwracają uwagę, że satysfakcja z życia zależy od czynników długoterminowych (np. cechy osobowości), średnioterminowych (np. wydarzenia życiowe), czy krótkoterminowych (np. nastrój) (Pastwa-Wojciechowska, Piechowicz, Bidzan, 2013). Satysfakcja z życia związana jest przede wszystkim z naszą subiektywną oceną, która jest wynikiem naszej oceny sytuacji.

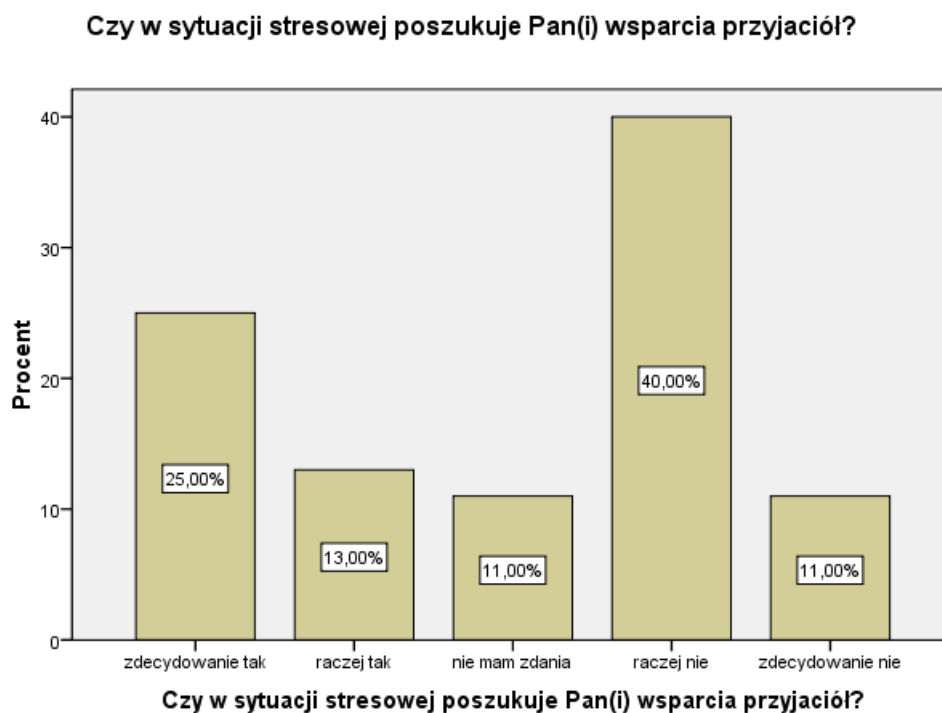


Natomiast Timoszczyk – Tomczak, Bugajska zaproponowały definicję według której satysfakcja z życia jest to ogólna ocena zadowolenia z życia konkretnej jednostki. Ta ocena odnosi się do osobistych standardów danej osoby, sprzyja aktywności i lepszemu radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami

W celu odpowiedzi na następujące postawione pytanie: Czy rodzaj stosowanych strategii emocjonalnych zależy od płci badanych?

Przedstawiono następujące rezultaty:

Wykres 13. Czy w sytuacji stresowej poszukuje Pan(i) wsparcia przyjaciół?



Źródło: badania własne

Analizując uzyskane dane można stwierdzić, że większość menadżerów uważa, że raczej nie poszukuje wsparcia przyjaciół. W ten sposób odpowiedziało 40% badanych. Zdecydowanie tak odpowiedziało 25% respondentów, raczej tak 13%, nie ma zdania, 11%.

Tabela 6. Oszacowanie różnic w sytuacji poszukiwania przyjaciół przy pomocy testu niezależności Chi-kwadrat.

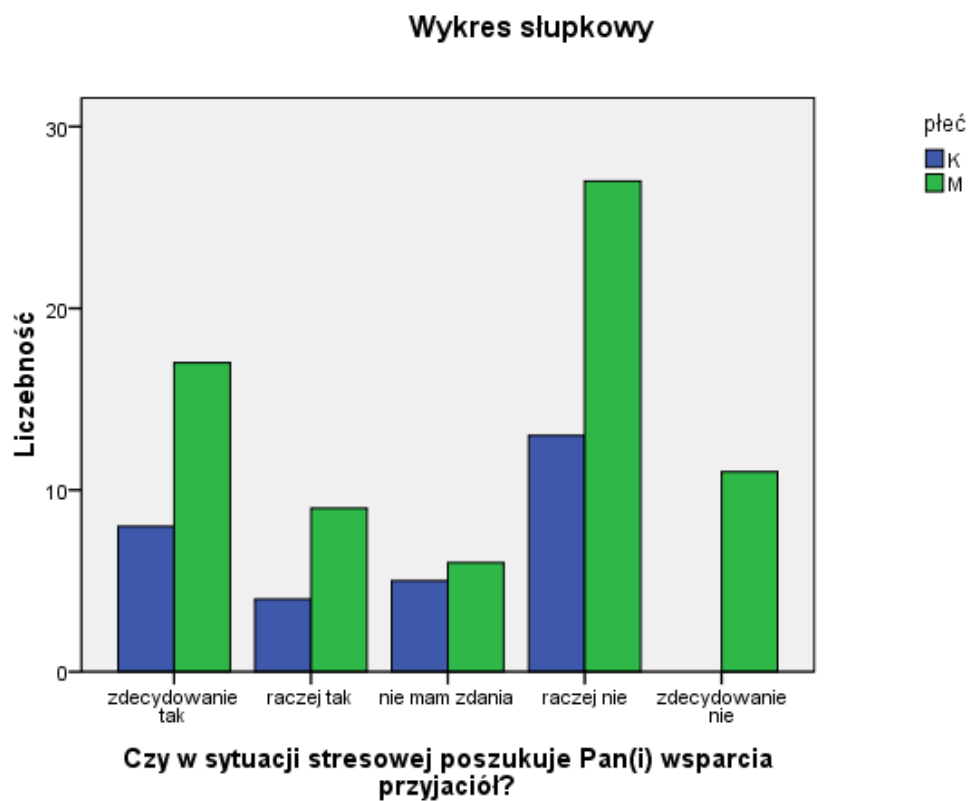
Testy Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	6,136 ^a	4	,189
Iloraz wiarygodności	9,176	4	,057
N Ważnych obserwacji	100		

a. 30,0% komórek (3) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 3,30.

Źródło: badania własne

Wykres 14. Czy w sytuacji stresowej poszukuje Pan(i) wsparcia przyjaciół?



Źródło: badania własne



Z danych zawartych na wykresie 14 wynika, że w sytuacji stresowej raczej nie poszukuje wsparcia 27% mężczyzn i 13% kobiet. Zdecydowanie nie uważa, że 11% mężczyzn, zdecydowanie tak 17% mężczyzn oraz 8% kobiet. Raczej tak odpowiedziało 9% mężczyzn i 4% kobiet. Nie ma zdania 5% mężczyzn i 6% kobiet. Mimo opisywanych różnic procentowych, test chi – kwadrat wykazał, że są one nieistotne statystycznie ($p < 0,05$).

Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że większość menadżerów nie poszukuje wsparcia przyjaciół w sytuacji stresowej. Odpowiedzi zdecydowanie nie oraz raczej nie, udzieli w większości mężczyźni. Co ciekawe w grupie badanych, którzy poszukują wsparcia przyjaciół przeważali również mężczyźni. Poszukiwanie wsparcia jest charakterystyczne dla podskali poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT) składowej stylu wyróżnionego przez Normana S. Endlera i Jamesa D. A. Parkera skoncentrowanego na unikaniu (SSU).

Przedstawione wyniki mogą świadczyć, że badani menadżerowie w większości nie preferują stylu opartego na poszukiwaniu kontaktów towarzyskich. Pozostała część badanych redukuje stres podejmując interakcje z innymi ludźmi przez co obniżają napięcie, lęk, czy negatywne emocje. W ten sposób radzą sobie z sytuacją.



Wykres 15. Czy w sytuacji stresowej nadużywa Pan(i) alkoholu?



Źródło: badania własne

Zebrane dane ilustrują czy w sytuacji stresowej menadżerowie nadużywają alkoholu. Zdecydowanie nie odpowiedziało 38% ankietowanych, raczej nie 28%. Nie ma zdania 11% respondentów. Zdecydowane tak uważa 5% oraz raczej tak 18% ankietowanych.

Tabela 7. Oszacowanie różnic w sytuacji nadużywania alkoholu przy pomocy testu niezależności Chi-kwadrat.

Testy Chi-kwadrat

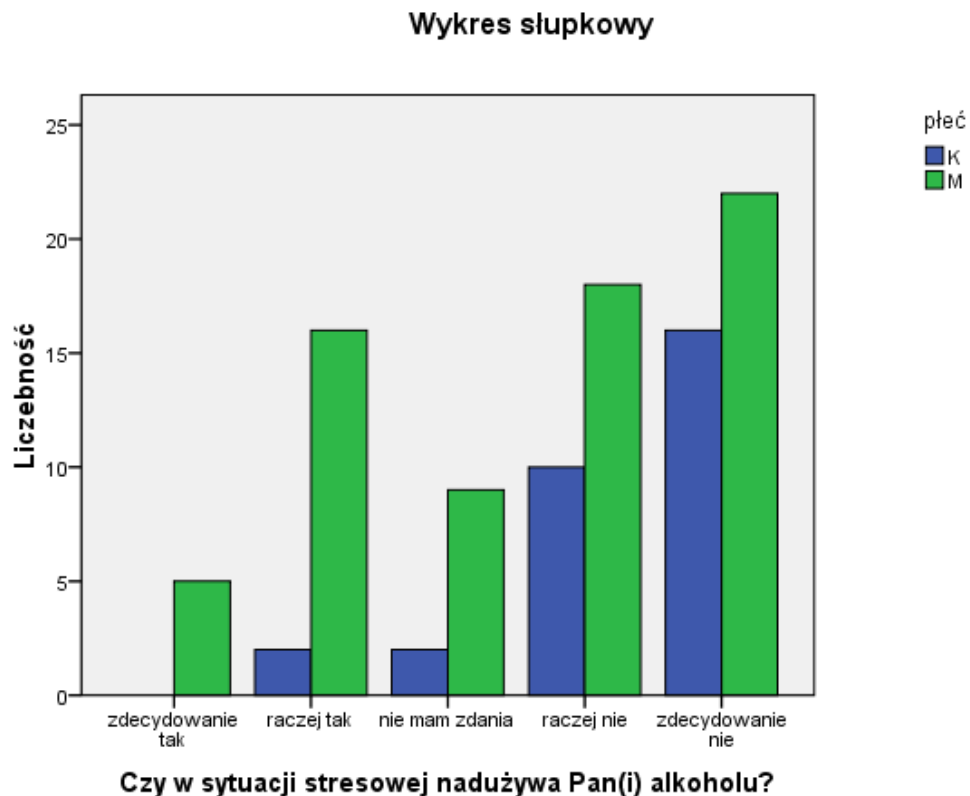
Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
9,020 ^a	4	,061
10,958	4	,027
100		

a. 30,0% komórek (3) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 1,50.

Źródło: badania własne



Wykres 16. Czy w sytuacji stresowej nadużywa Pan(i) alkoholu?



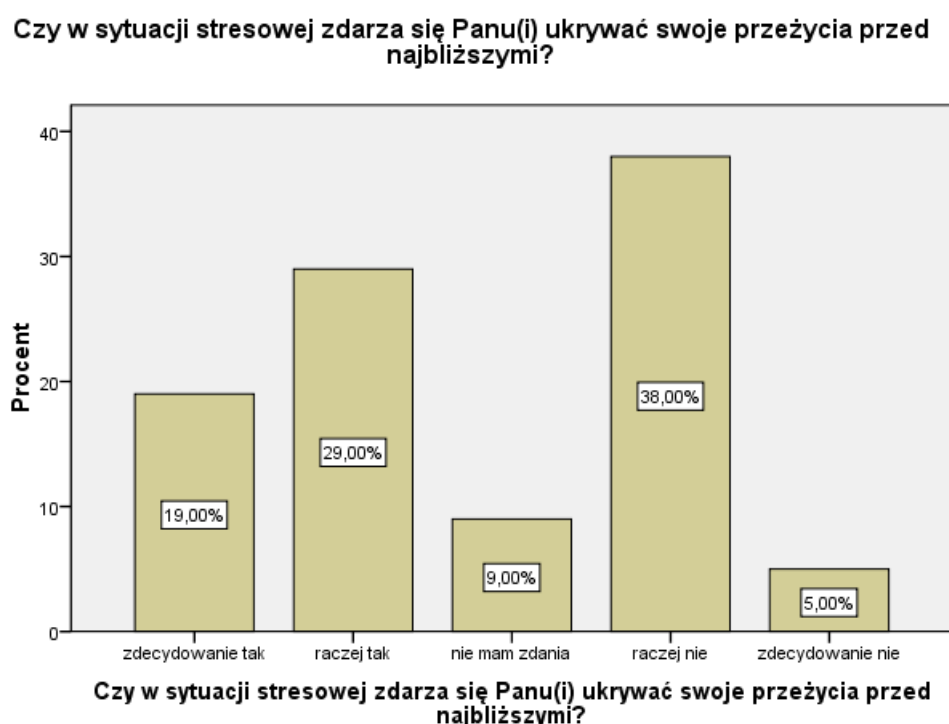
Źródło: badania własne

Z zawartych danych wynika, że w sytuacji stresowej 16% mężczyzn oraz 2% kobiet raczej używa alkoholu, zdecydowanie tak 5% mężczyzn. Nie ma zdania 9% mężczyzn i 2% kobiet. Zdecydowanie nie uważa 22% mężczyzn i 16% kobiet. Raczej nie odpowiedziało 28% mężczyzn i 10% kobiet. Różnice międzypłciowe oszacowano za pomocą testu niezależności chi – kwadrat są istotne statystycznie ($p > 0,05$).

Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że w grupie badanych kobiet i mężczyzn, którzy w sytuacji stresowej nadużywają alkoholu przeważali mężczyźni. Odpowiedzi zdecydowanie nie oraz raczej nie, w tej grupie również przeważali w większości mężczyźni.

Nadużywanie alkoholu jest charakterystyczne dla stylu skoncentrowanego na unikaniu (SSU). Styl ten jest charakterystyczny dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tej sytuacji. Styl ten może przyjmować dwie formy: angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ), np. oglądanie telewizji, objadanie się, myślenie o sprawach przyjemnych, sen, nadużywanie alkoholu, albo poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT).

Wykres 17. Czy w sytuacji stresowej zdarza się Panu(i) ukrywać swoje przeżycia przed najbliższymi?



Źródło: badania własne

W świetle zebranego materiału, można przypuścić, że najwięcej badanych w sytuacji stresowej ukrywa swoje przeżycia przed najbliższymi. Zdecydowanie tak odpowiedziało 19% respondentów, raczej tak 29% badanych. Raczej nie uważa 38% ankietowanych, nie ma zdania 9% badanych. Zdecydowanie nie uważa 5% osób.

Tabela 8. Oszacowanie różnic w sytuacji ukrywania uczuć przed najbliższymi przy pomocy testu niezależności Chi-kwadrat.

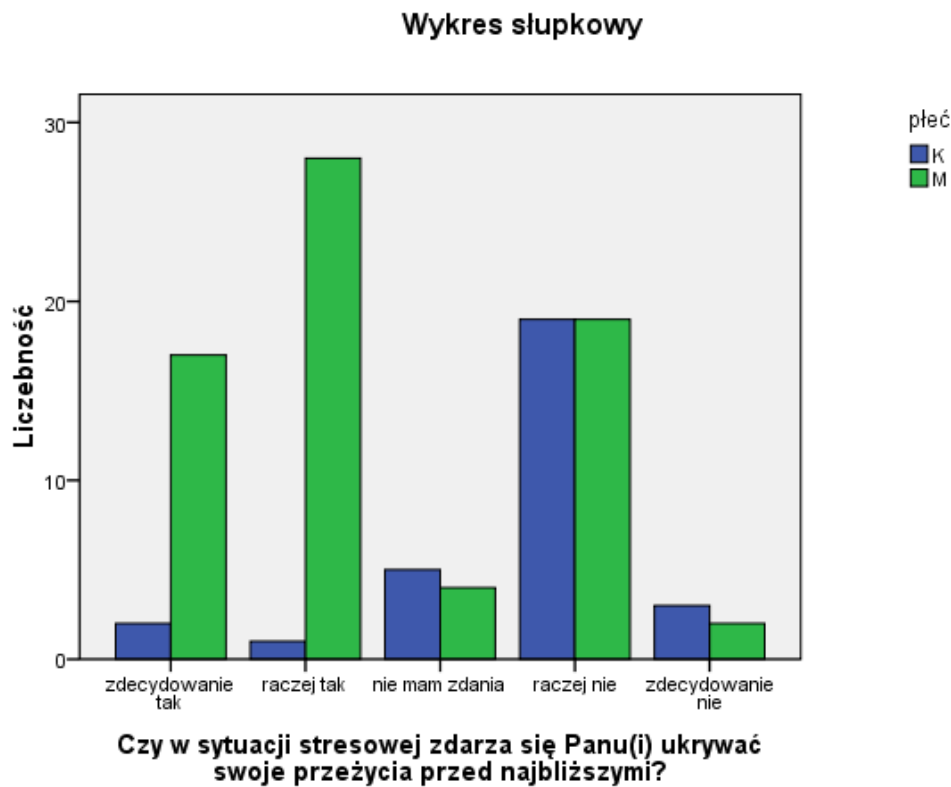
Testy Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	25,347 ^a	4	,000
Iloraz wiarygodności	28,912	4	,000
N Ważnych obserwacji	100		

a. 30,0% komórek (3) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 1,50.

Źródło: badania własne

Wykres 18. Czy w sytuacji stresowej zdarza się Panu(i) ukrywać swoje przeżycia przed najbliższymi?



Źródło: badania własne



Analizując uzyskane dane można stwierdzić, że w sytuacji stresowej 17% mężczyzn i 2% kobiet zdecydowanie ukrywa swoje przeżycia przed najbliższymi. Raczej tak odpowiedziało 28% mężczyzn i 1% kobiet. Nie ma zdania 4% mężczyzn i 5% kobiet. Raczej nie uważa 19% mężczyzn i 19% kobiet. Zdecydowanie nie 3% mężczyzn i 2% kobiet. Różnice międzypłciowe oszacowane za pomocą testu niezależności chi – kwadrat są istotne statystycznie ($p > 0,05$).

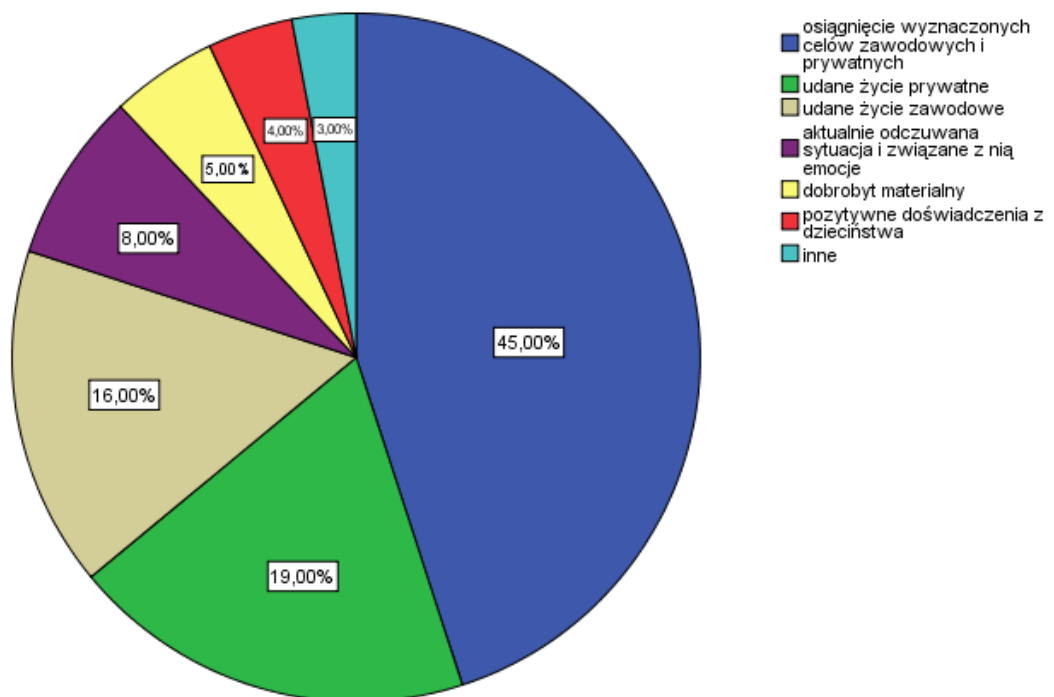
Opierając się na zebranych materiałach można stwierdzić, że większości menadżerowie ukrywają swoje przeżycia przed najbliższymi. W grupie badanych kobiet i mężczyzn zdecydowanie większość mężczyzn odpowiedziało zdecydowanie tak i raczej tak.

W celu odpowiedzi na następujące postawione pytanie: Jakie osobiste standardy satysfakcji z życia można uznać za satysfakcjonujące wśród osób badanych?

Przedstawiono następujące rezultaty:

Wykres 19. Co według Pana(i) świadczy o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące?

Co według Pana(i) świadczy o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące?



Źródło: badania własne



Analizując uzyskane dane można stwierdzić, że 45% badanych uważa, że osiągnięcie wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych świadczy o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące. 19% respondentów uważa, że udane życie osobiste, 16% badanych udane życie zawodowe. 8% uważa, że aktualnie odczuwana sytuacja i związane z nią emocje. 5% badanych uważa, że dobrobyt materialny, 4% respondentów uważa, że pozytywne doświadczenia z dzieciństwa, 3% badanych uznało, że na satysfakcjonujące życie mogą wpływać inne czynniki.

Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że dla większości badanych satysfakcjonujące życie tożsame jest osiągnięciem wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych, udanym życiem prywatnym oraz udanym życiem zawodowym. Można wysunąć wniosek, że w tej grupie badanej pozycja zawodowa jest w większości przypadków istotnym determinantem poczucia satysfakcji z życia.

5.2. Weryfikacja hipotez badawczych i wnioski

Hipoteza 1 zakładała, że menadżerowie z niską satysfakcją życiową będą najczęściej stosowali styl skoncentrowany na emocjach (M. Syper-Jędrzejczak, 2014), (Doyle, Slaven 2004).

Poniżej zamieszczono tabelę ze współczynnikami korelacji Pearsona między satysfakcją życiową (SWLS), a poszczególnymi stylami radzenia sobie ze stresem.

Tabela 9. Korelacja Pearsona między satysfakcją życiową (SWLS), a poszczególnymi stylami radzenia sobie ze stresem.

Korelacje N=100					
	CISS SSZ	SSE	SSU	ACZ	PKT
SWLS wynik ogólny	,6122	-,5616	-,4339	-,4777	-,1004
	p=,000	p=,000	p=,000	p=,000	p=,320

*Oznaczone kolorem czerwonym wsp. korelacji są istotne z $p < ,050$

Źródło: badania własne

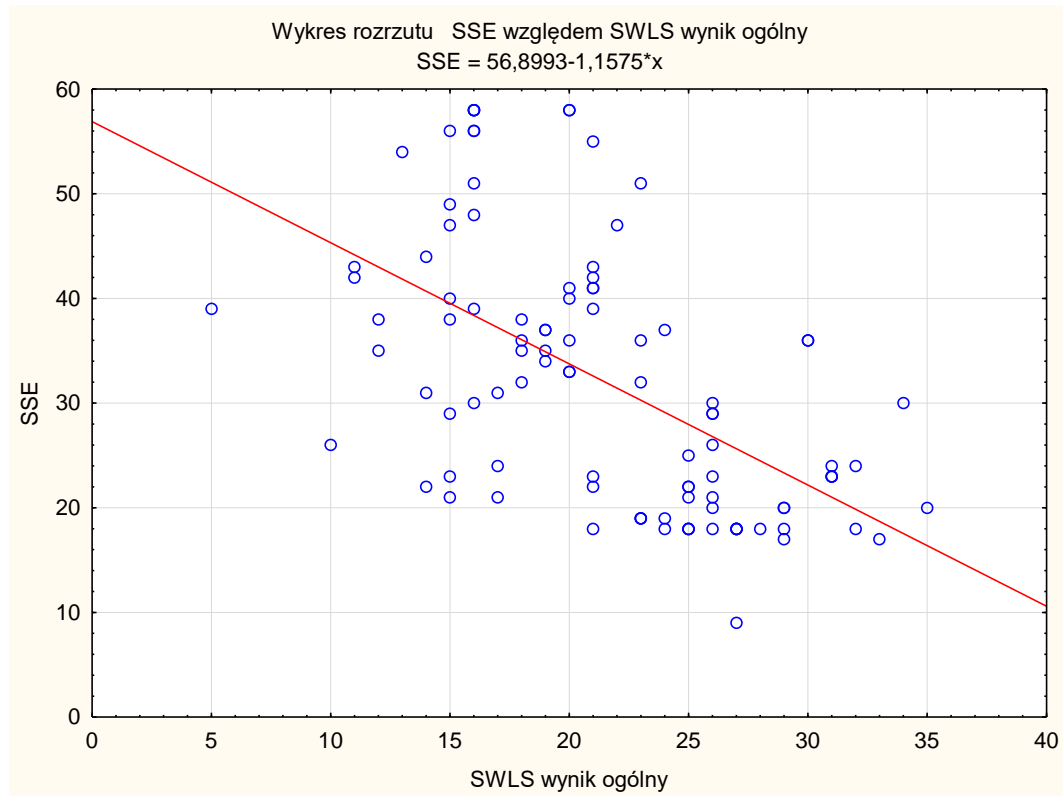


Opierając się na zebranych materiałach można stwierdzić, że korelacja między satysfakcją a stylem skoncentrowanym na emocjach jest ujemna ($r = -0,562$) i istotna statystycznie, co oznacza, że im niższa satysfakcja tym częściej stosowany jest styl skoncentrowany na emocjach w radzeniu sobie ze stresem.



Poniżej znajduje się wykres ilustrujący zależność liniową między SWLS a SSZ.

Wykres 20. Zależność liniowa między SWLS a SSZ.



Źródło: badania własne

Zatem hipoteza 1 została potwierdzona.

Styl skoncentrowany na emocjach (SSE) autorstwa N.S. Endlera i J.D.A. Parkera, dotyczy stylu charakterystycznego dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do koncentracji na sobie, na własnych przeżyciach emocjonalnych, takich jak złość, poczucie winy, napięcie. Osoby te mają także tendencję do myślenia życzeniowego i fantazjowania. Działania takie mają na celu zmniejszenie napięcia emocjonalnego związanego z sytuacją stresową. Czasami jednak mogą powiększać poczucie stresu, powodować wzrost napięcia lub przygnębienie.



Natomiast Heszen-Niejodek (1999) do grupy strategii emocjonalnych zalicza strategie tj.: dystansowanie się (wyparcie, pomniejszanie), samokontrola (ukrywanie emocji), poszukiwanie wsparcia społecznego (kontakt z innymi ludźmi, przyjmowanie zrozumienia okazywanego przez inne osoby), przyjmowanie odpowiedzialności (obwinianie się), ucieczka (ucieczka w picie alkoholu, nadmierne jedzenie, palenie, myślenie w kategoriach cudu), pozytywne przewartościowanie (odkrycie nowego sensu życia). Co więcej stwierdzono również, że im wyższy poziom neurotyczności cechował menadżerów, tym bardziej preferowali styl skoncentrowany na emocjach.

Poziom dobrostanu psychicznego będzie sprzyjał stosowaniu strategii radzenia sobie ze stresem skoncentrowanych na zadaniu, natomiast niski emocjonalnych (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018).

Menadżerowie są głównym czynnikiem kształtującym tożsamość organizacyjną czyli normy, wartości, wzory zachowań. Zatem menadżerowie powinni odznaczać się wysokim stopniem dojrzałości osobistej tzn. umieć budować przyjazne relacje z innymi, mieć zdolność do obiektywnej oceny własnej osoby, równowagę emocjonalną i wysoki poziom odporności na frustrację (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018).

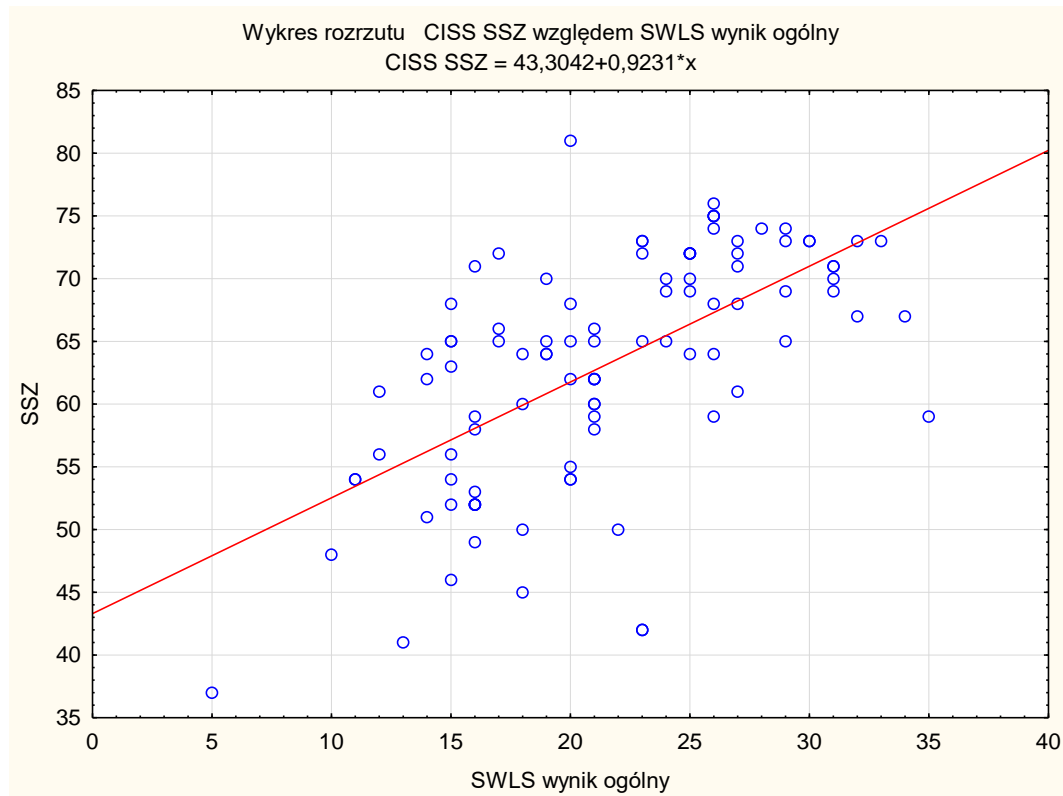
Hipoteza 2 zakładała, że menadżerowie z wysoką satysfakcją życiową będą częściej stosowali styl skoncentrowany na zadaniu (M. Syper-Jędrzejczak, 2014), (Dolye, Slaven 2004). Korelacja pomiędzy satysfakcją (SWLS) a stylem SSZ jest istotna statystycznie i ma kierunek dodatni ($r= 0,612$), zatem im wyższa satysfakcja życiowa tym częściej stosowany jest styl skoncentrowany na zadaniu.

Hipoteza 2 został potwierdzona.

Poniżej wykres ilustrujący zależność liniową między SWLS a SSZ.



Wykres 21. Zależność liniowa między SWLS a SSZ.



Źródło: badania własne

Styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ) autorstwa N.S. Endlera i J.D.A. Parkera określa styl radzenia sobie ze stresem polegający na podejmowaniu zadań. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali mają w sytuacjach stresowych tendencję do podejmowania wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji. Główny nacisk położony jest na zadanie lub planowanie rozwiązania problemu.

Według Lazarusa i Folkmana w ujęciu transakcji stresowej oraz drogą analizy czynnikowej możemy wyróżnić określone strategie radzenia sobie czyli strategie zadaniowe oraz emocjonalne. Do grupy strategii zadaniowych zaliczamy konfrontację (okazywanie emocji) oraz planowe rozwiązywanie problemów (przygotowanie planu działania).

Stwierdzono, że menadżerowie z większym poczuciem kontroli częściej kierują się strategią: planowe rozwiązywanie problemu (Terelak, 1999).



Satysfakcję można rozumieć jako różnicę między tym czego człowiek oczekuje, a subiektywną oceną tego co doświadcza w pracy. Zatem w tym rozumieniu satysfakcja z pracy będzie subiektywnym, wewnętrznym pozytywnym lub negatywnym odczuciem pracownika w związku z wykonywaniem określonych zadań, ról, funkcji w organizacji.

Poziom satysfakcji z pracy odzwierciedla stopień, w którym pracownik czuje się spełniony w swojej pracy. Należy pamiętać, że będzie to zależało od wielu czynników, zarówno tych, które są związane z samym pracownikiem, ale również z otoczeniem zewnętrznym, samą organizacją (Białas, Litwin, 2013).

Osoby ekstrawertywne są bardziej szczęśliwe w pracy i w życiu, bardziej poszukują nowych doświadczeń, ukierunkowane są na działanie, odczuwanie satysfakcji, pozytywnych doświadczeń. Natomiast osoby neurotyczne będą odczuwały mniejszą satysfakcję, mniej pozytywnych emocji. Poziom dobrostanu psychicznego będzie sprzyjał stosowaniu strategii radzenia sobie ze stresem skoncentrowanych na zadaniu, natomiast niski emocjonalnych.

Zatem osoby o wysokim wskaźniku odczuwanego dobrostanu psychicznego różnią się pod względem cech osobowościowych od osób niskim wskaźnikiem co przejawia się w odmiennym doświadczeniu odczuwania przez nich szczęścia oraz poczucia sensu życia (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018).

Wyniki badań wykazały, że większość wyników wysokich, zarówno w zakresie ogólnego poczucia dobrostanu, jak również w jego podwymiarach, uzyskały osoby z grupy kierowniczej (Cieślińska, 2013).

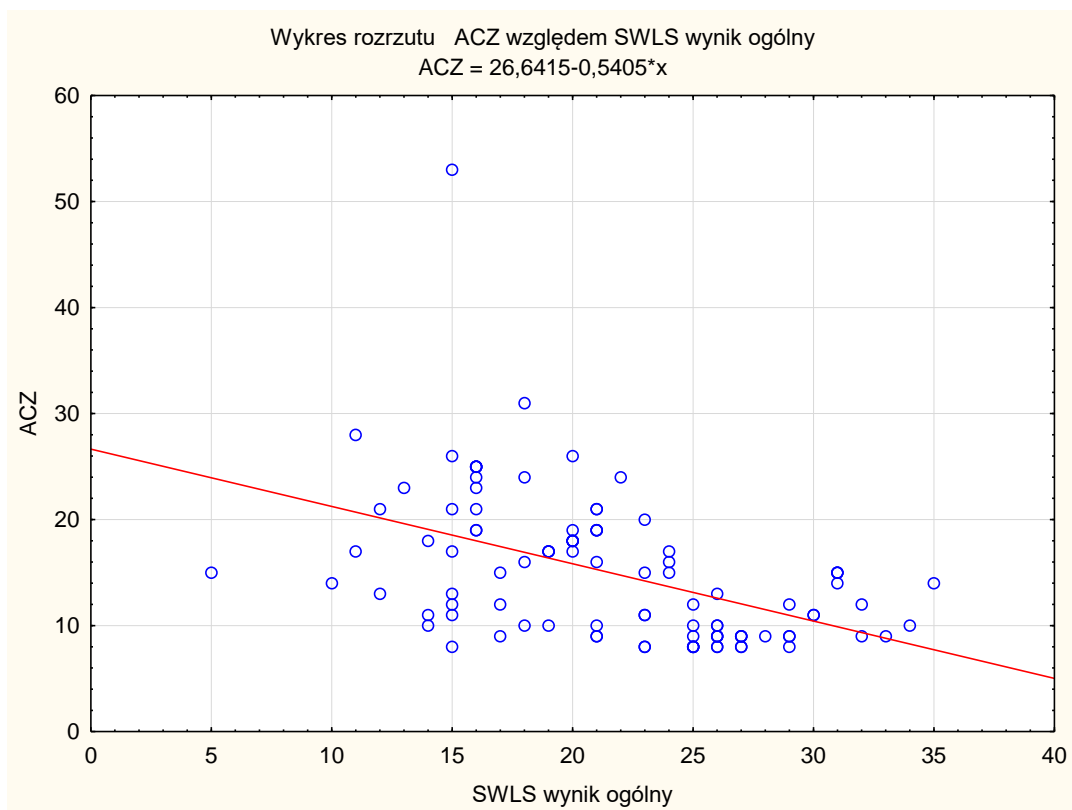
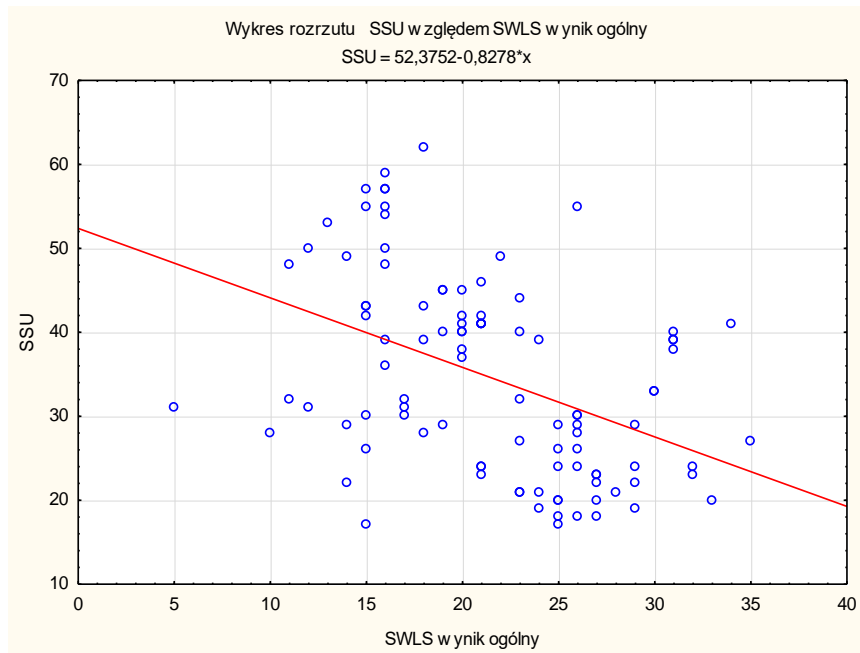
Osoby na stanowiskach kierowniczych charakteryzujące się wysokimi wynikami poczucia dobrostanu i optymizmu życiowego mają większą tendencję do realizacji zadań w niesprzyjających warunkach, uważają, że są siłą sprawczą we własnym życiu oraz w realizacji zadań. Postrzegają siebie jako kompetentne, będące autorytetami dla innych, mają wiedzę. Stawiają sobie nowe wyzwania, nowe inicjatywy, samodoskonalą się, aktywnie zarządzają otoczeniem. Według ich opinii również otoczenie spostrzega ich w ten sam sposób (Cieślińska, 2013).

Oprócz zależności SWLS ze stylami SSZ oraz SSE, istnieją korelacje istotne także ze stylem skoncentrowanym na unikaniu SSU ($r = -0,434$) oraz ACZ ($r = -0,478$). Obie są ujemne co oznacza, że podobnie jak w przypadku stylu skoncentrowanego na emocjach, niska satysfakcja życiowa będzie sprzyjać stosowaniu tego rodzaju stylów radzenia ze stresem.

Kolejne dwa wykresy ilustrują obie te zależności.



Wykres 22. Zależności SWLS ze stylami SSZ oraz SSE.



Źródło: badania własne



W przypadku PKT korelacja ma co prawda ujemny kierunek, jednak związek z SWLS jest nieistotny statystycznie ($p > 0,05$).

Styl skoncentrowany na unikaniu (SSU) autorstwa N.S. Endlera i J.D.A. Parkera określa styl radzenia sobie ze stresem charakterystyczny dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tej sytuacji. Styl ten może przyjmować dwie formy: angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ), np. oglądanie telewizji, objadanie się, myślenie o sprawach przyjemnych, sen, lub poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT).

Radzenie sobie przez unikanie informacji stresowych, to styl, który ma wysoką wartość na wymiarze unikania oraz niską wartością na wymiarze konfrontacji. Osoby takie ubogie są w strategię, które umożliwiają zdobycie i wykorzystanie informacji. Natomiast wyposażone są w strategię, które chronią przed sytuacjami stresowymi (Heszen-Niejodek, 1999). G. Dolińska – Zygmunt (2013) podkreśla, że wielu badaczy dostrzega związek między radzeniem sobie ze stresem, a negatywnymi emocjami tj. tłumienie, wypieranie, zaprzeczanie, które mogą prowadzić do rozwoju choroby nowotworowej.

Osoby o wysokim wskaźniku odczuwanego dobrostanu psychicznego różnią się pod względem cech osobowościowych od osób niskim wskaźnikiem co przejawia się w odmiennym doświadczeniu odczuwania przez nich szczęścia oraz poczucia sensu życia (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018).

Hipoteza 3 zakładała, że płeć badanych nie jest zmienną różnicującą stosowanie strategii emocjonalnych (Heszen-Niejodek 1999). W celu wykrycia różnic między płciowych zastosowano test t studenta dla dwóch grup niezależnych.

Tabela 10. Test t studenta w celu wykrycia różnic między płciowych.

Testy t; Grupująca: Płeć Grupa 1: M Grupa 2 K									
	Średnia mężczyźni N=70	Średnia kobiety N=30	t	df	p	SD mężczyźni	SD kobiety	iloraz Wariancje	F p Wariancje
CISS SSZ	62,99	63,60	-0,30	98,00	0,76	9,58	8,48	1,27	0,47
SSE	32,47	30,87	0,58	98,00	0,56	14,12	8,18	2,98	0,00
SSU	34,27	35,23	-0,38	98,00	0,71	12,76	8,76	2,12	0,03
ACZ	15,40	14,10	0,86	98,00	0,39	7,93	3,58	4,92	0,00
PKT	12,83	14,63	-2,17	98,00	0,03	3,58	4,33	1,46	0,20

Źródło: badania własne

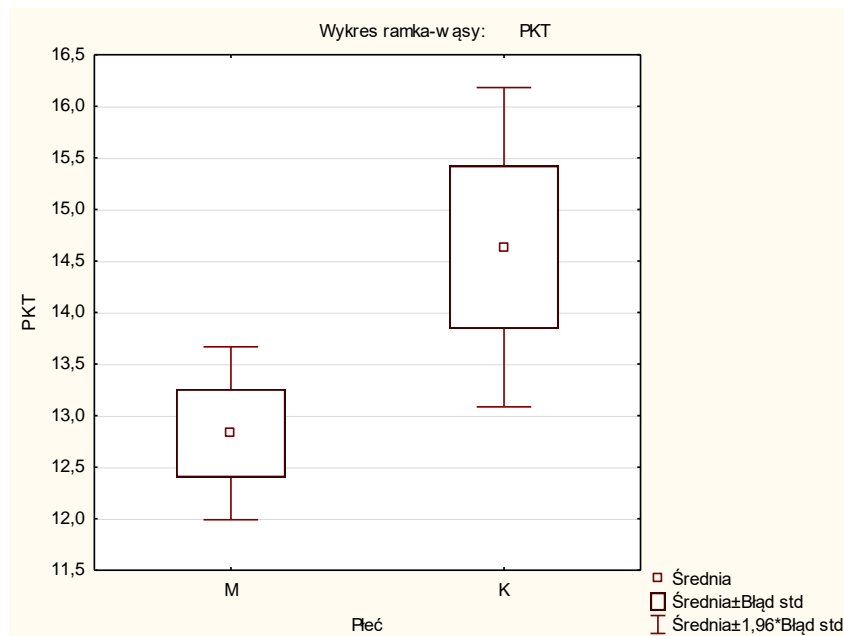


Rzeczywiście, w przypadku większości stylów radzenia sobie ze stresem nie odnotowano istotnych różnic między kobietami, a mężczyznami. Natomiast różnice istotne dotyczą jedynie podskali poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT).

Istotnie wyższy wynik miały w tym przypadku kobiety $M=14,63$, gdzie wynik mężczyzn wyniósł średnio $M=12,83$ ($p<0,05$). Zatem w przypadku stresu kobiety mają większą skłonność do poszukiwania wsparcia u osób trzecich, osób bliskich, istotnie częściej niż mężczyźni.

Różnice międzypłciowe w nasileniu stosowania PKT prezentuje poniższy wykres skrzynkowy.

Wykres 23. Różnice międzypłciowe w nasileniu stosowania PKT.



Źródło: badania własne

W przebiegu procesu radzenia sobie stosujemy większość znanych nam strategii. Niektóre strategie wykazują większą stałość niż inne np. pozytywne przewartościowanie jest przykładem strategii stałej, natomiast poszukiwanie wsparcia społecznego jest zmienne.



Radzenie sobie jest procesem, który zmienia się i ma różne fazy. Ocena wtórna w procesie radzenia sobie pozwala nam na ocenić czy możemy coś zrobić i zmienić sytuację. Jeśli ocenimy przyczynę stresu jako niemożliwą do rozwiązania, w tej sytuacji przeważa radzenie sobie zorientowane na emocje. Jeśli ocenimy, że daną sytuację możemy kontrolować, wtedy przeważa radzenie sobie zorientowane na problem.

Kobiety oraz mężczyźni w podobny sposób radzą sobie z sytuacją stresową (Heszen-Niejodek 1999). Natomiast kobiety częściej korzystają ze wsparcia swoich krewnych, przyjaciółek, więcej uwagi poświęcają na rozmowę (Argyle, 2004).

Ostatnia Hipoteza 4 zakłada, że satysfakcja z pracy jest istotnym predyktorem satysfakcji z życia wśród mężczyzn (Wołowska, 2013). W celu wykrycia różnic międzypłciowych zastosowano test zależności chi-kwadrat dla dwóch grup niezależnych.

Tabela 11. Test niezależności Chi-kwadrat ilustrujący różnice międzypłciowe.

Testy Chi-kwadrat

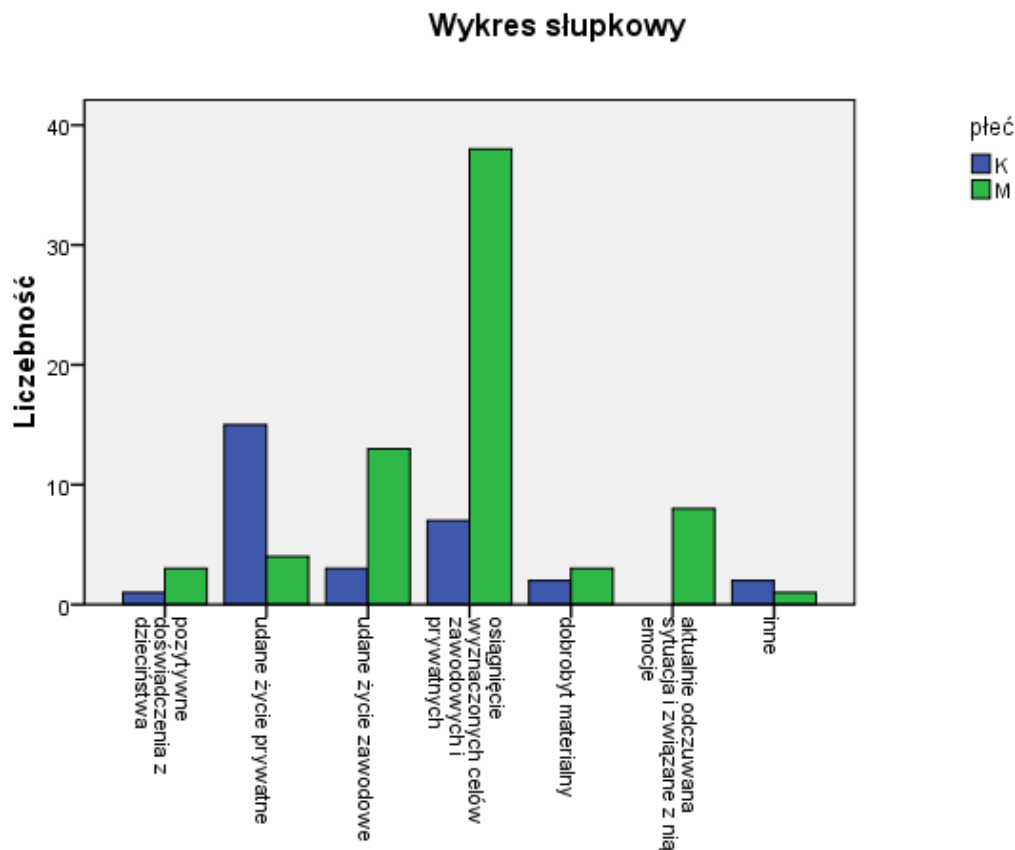
	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	32,747 ^a	6	,000
Iloraz wiarygodności	33,225	6	,000
N Ważnych obserwacji	100		

a. 57,1% komórek (8) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi ,90.

Źródło: badania własne



Wykres 24. Co według Pana(i) świadczy o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące?



Źródło: badania własne

W świetle badań można stwierdzić, że 45% badanych uważa, że osiągnięcie wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych świadczy o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące. 19% respondentów uważa, że udane życie osobiste, 16% badanych udane życie zawodowe. 8% uważa, że aktualnie odczuwana sytuacja i związane z nią emocje. 5% badanych uważa, że dobrobyt materialny, 4% respondentów uważa, że pozytywne doświadczenia z dzieciństwa, 3% badanych uznało, że na satysfakcjonujące życie mogą wpływać inne czynniki.

Różnice międzypłciowe oszacowane za pomocą testu niezależności chi – kwadrat są istotne statystycznie ($p > 0,05$).

Opierając się na zebranych materiałach można stwierdzić, że w większości badani menadżerowie uważają, że osiągnięcie wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych, udane życie osobiste oraz zawodowe może świadczyć o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące. W grupie badanych kobiet i mężczyzn tak uważa zdecydowanie większość mężczyzn.

Natomiast udane życie prywatne jest bardziej cenione przez kobiety. Można wysunąć wniosek, że w tej grupie badanej pozycja zawodowa jest w większości przypadków istotnym determinantem poczucia satysfakcji z życia.

Hipoteza 4 została potwierdzona.

Badania prowadzone przez Cieślińską (2013) pokazały, że poczucie satysfakcji z życia kadry kierowniczej placówek oświatowych jest istotnym elementem sprzyjającym ukierunkowaniu własnych celów życiowych. Wysoka pozycja zawodowa stanowi fundament kontroli i kreowania środowiska zewnętrznego, realizacji własnych pragnień i potrzeb, daje możliwość szerokich kontaktów społecznych.

5.3. Dyskusja wyników

Środowisko pracy jest bardzo wymagające i stresujące. Stres może wpływać na nas motywująco, ale również może mieć bardzo negatywne skutki na organizm człowieka. Styl radzenia sobie jest dyspozycją, którego wpływ na zachowanie osoby w sytuacji stresowej prowadzi do względnej stałości zachowania. Jeśli w danym stylu zachowania jesteśmy wyposażeni w określoną liczbę strategii będziemy je stosować w sytuacji stresu.

W każdym stylu występują różne strategie. Bardzo ważnym aspektem funkcjonowania człowieka w środowisku pracy jest odczuwanie przez niego zadowolenia i satysfakcji z pracy.

Rozważania teoretyczne oraz wyniki badań, które są odzwierciedleniem opinii menadżerów pozwalają na stwierdzenie następujących wniosków:

Analizując uzyskane dane można stwierdzić, że mężczyźni rzadziej odczuwają stres w pracy niż kobiety. Może to wynikać z istnienia różnic w zakresie emocjonalności pomiędzy mężczyznami i kobietami. Według menadżerów ważne są dobre relacje z przełożonym oraz delegowanie zadań w taki sposób, aby móc przewidywać natężenie pracą co niewątpliwie wpływa na poziom odczuwanego stresu przez menadżerów.



Co ciekawe mężczyźni odczuwają większy stres niż kobiety w sytuacji złych relacji z przełożonymi, oraz w sytuacji zbyt dużego obciążenia pracą. Mniej w sytuacji dwuznaczności ról, oraz zbyt dużej presji czasu. Kobiety natomiast w porównaniu z mężczyznami odczuwają mniej stresu w sytuacji dwuznaczności ról, nieadekwatnej odpowiedzialności za powierzone mienie.

W świetle badań, które są odzwierciedleniem obserwacji i doświadczeń menadżerów można stwierdzić, że udane życie prywatne ma znaczenie dla badanych menadżerów w radzeniu sobie ze stresem. Warto zwrócić uwagę, że większe znaczenie w radzeniu sobie ze stresem ma udane życie prywatne dla mężczyzn niż kobiet.

Analizując uzyskane dane na podstawie opinii menadżerów można stwierdzić, że większość menadżerów nie poszukuje wsparcia przyjaciół w sytuacji stresowej. W grupie badanych kobiet i mężczyzn, którzy w sytuacji stresowej nadużywają alkoholu przeważali mężczyźni.

W świetle badań większość menadżerów ukrywa swoje przeżycia przed najbliższymi. W grupie badanych kobiet i mężczyzn zdecydowanie przeważali mężczyźni.

Oporając się na zebrany materiał można stwierdzić, że dla większości badanych satysfakcjonujące życie tożsame jest osiągnięciem wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych.

W świetle badań można stwierdzić, że korelacja pomiędzy satysfakcją, a stylem skoncentrowanym na emocjach jest ujemna ($r = -0,562$) i istotna statystycznie, co oznacza, że im niższa satysfakcja tym częściej stosowany jest styl skoncentrowany na emocjach w radzeniu sobie ze stresem.

Analizując uzyskane dane można stwierdzić, że istnieje korelacja pomiędzy satysfakcją (SWLS) a stylem SSZ jest istotna statystycznie i ma kierunek dodatni ($r = 0,612$), zatem im wyższa satysfakcja życiowa tym częściej stosowany jest styl skoncentrowany na zadaniu.

Oprócz zależności SWLS ze stylami SSZ oraz SSE, istnieją korelacje istotne także ze stylem skoncentrowanym na unikaniu SSU ($r = -0,434$) oraz angażowania się w czynności zastępcze ACZ ($r = -0,478$). Obie są ujemne co oznacza, że podobnie jak w przypadku stylu skoncentrowanego na emocjach, niska satysfakcja życiowa będzie sprzyjać stosowaniu tego rodzaju stylów radzenia ze stresem.



W świetle badań można stwierdzić, że rzeczywiście, w przypadku większości stylów radzenia sobie ze stresem nie odnotowano istotnych różnic między kobietami, a mężczyznami. Natomiast różnice istotne dotyczą jedynie podskali poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT). Istotnie wyższy wynik miały w tym przypadku kobiety $M=14,63$, gdzie wynik mężczyzn wyniósł średnio $M=12,83$ ($p<0,05$). Zatem w przypadku stresu kobiety mają większą skłonność do poszukiwania wsparcia u osób trzecich, osób bliskich, istotnie częściej niż mężczyźni.

Opierając się na zebranych materiałach można stwierdzić, że w większości badani menadżerowie uważają, że osiągnięcie wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych, udane życie osobiste oraz zawodowe może świadczyć o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące.

W grupie badanych kobiet i mężczyzn tak uważa zdecydowanie większość mężczyzn. Natomiast udane życie prywatne jest bardziej cenione przez kobiety. Można wysunąć wniosek, że w tej grupie badanych mężczyzn pozycja zawodowa jest w większości przypadków istotnym determinantem poczucia satysfakcji z życia.

Podsumowując, wszystkie hipotezy robocze, które zostały sformułowane w niniejszej pracy zostały potwierdzone.

Na podstawie odpowiedzi udzielonych przez menadżerów można stwierdzić, że odczuwany stres w miejscu pracy może powodować gorsze funkcjonowanie, nie wypełnianie swoich zadań co jest spowodowane działaniem stresorów przede wszystkim takich jak: przeciążenie, nadmierna odpowiedzialność, konflikt ról. Co więcej w sytuacji stresu pogarsza się psychomotoryka, zmiany w percepcji, stres wpływa na funkcjonowanie narządów.

Co ciekawe mężczyźni odczuwają większy stres niż kobiety w sytuacji złych relacji z przełożonymi, oraz w sytuacji zbyt dużego obciążenia pracą. Kobiety natomiast w porównaniu z mężczyznami odczuwają mniej stresu w sytuacji dwuznaczności ról, nieadekwatnej odpowiedzialności za powierzone mienie.

Może to wynikać z faktu, że kobiety lepiej sobie radzą w sytuacjach związanych z tworzeniem relacji niż mężczyźni, co może powodować lepszą komunikację z przełożonymi oraz podwładnymi, lepiej komunikują np. zbyt duże obciążenie pracą.

Warto zwrócić uwagę, że większe znaczenie w radzeniu sobie ze stresem ma udane życie prywatne dla mężczyzn niż kobiet.

Środowisko człowieka można rozpatrywać jako źródło stymulacji jego aktywności, jako zbiór czynników, który ukierunkowuje pracę człowieka, oraz jako podstawę organizacji jego zachowania. Zatem środowisko jest układem bodźców fizycznych, stosunków społecznych, motywujących do działania. Środowisko pracy jest również powiązane ze środowiskiem rodzinnym pracownika (Ratajczak, 2000).

Może to świadczyć o tym, że im bardziej udane życie rodzinne, tym lepiej menadżerowie radzą sobie ze stresem w pracy. Stres może również przyczynić się do pozytywnego przewartościowania (odkrycie nowego sensu życia) (Heszen-Niejodek 1999).

W toku badań zadano pytanie czy rodzaj stosowanych strategii emocjonalnych zależy od płci badanych. Powołując się na typologię przedstawioną przez Heszen-Niejodek (1999) do grupy strategii emocjonalnych zaliczamy następujące strategie tj.: dystansowanie się (wyparcie, pomniejszanie), samokontrola (ukrywanie emocji), poszukiwanie wsparcia społecznego (kontakt z innymi ludźmi, przyjmowanie zrozumienia okazywanego przez inne osoby), przyjmowanie odpowiedzialności (obwinianie się), ucieczka (ucieczka w picie alkoholu, nadmierne jedzenie, palenie, myślenie w kategoriach cudu), pozytywne przewartościowanie (odkrycie nowego sensu życia).

Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że większość menadżerów nie poszukuje wsparcia przyjaciół w sytuacji stresowej.

Przedstawione wyniki mogą świadczyć, że badani menadżerowie w większości nie preferują poszukiwania kontaktów towarzyskich. Pozostała część badanych redukuje stres podejmując interakcje z innymi ludźmi przez co redukują napięcie, lęk, czy negatywne emocje. W ten sposób radzą sobie z sytuacją. Nadużywanie alkoholu było kolejną badaną zmienną.

Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że w grupie badanych kobiet i mężczyzn, którzy w sytuacji stresowej nadużywają alkoholu przeważali mężczyźni.

Kolejnym pytaniem, które było postawione w niniejszej pracy było pytanie dotyczące przeżyć menadżerów w sytuacji stresowej. Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że większości menadżerowie ukrywają swoje przeżycia przed najbliższymi. Może to wynikać z doświadczeń jednostki, oraz typu osobowości i temperamentu.

Następne pytanie dotyczyło standardów satysfakcji z życia. Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że dla większości badanych satysfakcjonujące życie tożsame jest osiągnięciem wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych, udanym życiem prywatnym oraz udanym życiem zawodowym. Można wysunąć wniosek, że w tej grupie badanej pozycja zawodowa jest w większości przypadków istotnym determinantem poczucia satysfakcji z życia.



W niniejszej pracy sformułowano cztery hipotezy. Hipoteza 1 zakładała, że menadżerowie z niską satysfakcją życiową będą najczęściej stosowali styl skoncentrowany na emocjach.

Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że korelacja pomiędzy satysfakcją, a stylem skoncentrowanym na emocjach jest ujemna ($r = -0,562$) i istotna statystycznie, co oznacza, że im niższa satysfakcja tym częściej stosowany jest styl skoncentrowany na emocjach w radzeniu sobie ze stresem.

Styl skoncentrowany na emocjach (SSE) autorstwa N.S. Endlera i J.D.A. Parkera, dotyczy stylu charakterystycznego dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do koncentracji na sobie, na własnych przeżyciach emocjonalnych, takich jak złość, poczucie winy, napięcie. Osoby te mają także tendencję do myślenia życzeniowego i fantazjowania. Działania takie mają na celu zmniejszenie napięcia emocjonalnego związanego z sytuacją stresową. Czasami jednak mogą powiększać poczucie stresu, powodować wzrost napięcia lub przygnębienie.

Menadżerowie są głównym czynnikiem kształtującym tożsamość organizacyjną czyli normy, wartości, wzory zachowań. Zatem menadżerowie powinni odznaczać się wysokim stopniem dojrzałości osobistej tzn. umieć budować przyjazne relacje z innymi, mieć zdolność do obiektywnej oceny własnej osoby, równowagę emocjonalną i wysoki poziom odporności na frustrację (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018).

Hipoteza 2 zakładała, że menadżerowie z wysoką satysfakcją życiową będą częściej stosowali styl skoncentrowany na zadaniu. Korelacja pomiędzy satysfakcją (SWLS) a stylem SSZ jest istotna statystycznie i ma kierunek dodatni ($r = 0,612$), zatem im wyższa satysfakcja życiowa tym częściej stosowany jest styl skoncentrowany na zadaniu.

Styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ) autorstwa N.S. Endlera i J.D.A. Parkera określa styl radzenia sobie ze stresem polegający na podejmowaniu zadań. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali mają w sytuacjach stresowych tendencję do podejmowania wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji. Główny nacisk położony jest na zadanie lub planowanie rozwiązania problemu.

Według Lazarusa i Folkmana w ujęciu transakcji stresowej oraz drogą analizy czynnikowej możemy wyróżnić określone strategie radzenia sobie czyli strategie zadaniowe oraz emocjonalne. Do grupy strategii zadaniowych zaliczamy konfrontację (okazywanie emocji) oraz planowe rozwiązywanie problemów (przygotowanie planu działania).



Stwierdzono, że menadżerowie z większym poczuciem kontroli częściej kierują się strategią planowe rozwiązywanie problemu (Terelak, 1999).

Satysfakcję można rozumieć jako różnicę między tym czego człowiek oczekuje, a subiektywną oceną tego co doświadcza w pracy. Zatem w tym rozumieniu satysfakcja z pracy będzie subiektywnym, wewnętrznym pozytywnym lub negatywnym odczuciem pracownika w związku z wykonywaniem określonych zadań, ról, funkcji w organizacji.

Poziom satysfakcji z pracy odzwierciedla stopień, w którym pracownik czuje się spełniony w swojej pracy. Należy pamiętać, że będzie to zależało od wielu czynników, zarówno tych, które są związane z samym pracownikiem, ale również z otoczeniem zewnętrznym, samą organizacją (Białas, Litwin, 2013). Osoby ekstrawertywne są bardziej szczęśliwe w pracy i w życiu, bardziej poszukują nowych doświadczeń, ukierunkowane są na działanie, odczuwanie satysfakcji, pozytywnych doświadczeń.

Natomiast osoby neurotyczne będą odczuwały mniejszą satysfakcję, mniej pozytywnych emocji. Poziom dobrostanu psychicznego będzie sprzyjał stosowaniu strategii radzenia sobie ze stresem skoncentrowanych na zadaniu, natomiast niski emocjonalnych.

Zatem osoby o wysokim wskaźniku odczuwanego dobrostanu psychicznego różnią się pod względem cech osobowościowych od osób niskim wskaźnikiem co przejawia się w odmiennym doświadczeniu odczuwania przez nich szczęścia oraz poczucia sensu życia (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018).

J. Strelau zwraca uwagę na ważność różnic indywidualnych jako moderatorów stresu. Wśród cech osobowości jako determinantów stresu zwrócono uwagę na cechy osobowości tj. tłumienie-wrażliwość, samoocena, poczucie umiejscowienia kontroli, wiara w siebie, poczucie koherencji. Ważną rolę pełni również temperament. Zatem temperament przejawia się w cechach zachowania, w zakresie, których obserwujemy różnice indywidualne.

Za ważnością temperamentu w związku ze stresem przemawia fakt, że cechy temperamentu przenikają wszystkie rodzaje zachowania, biorą udział w moderowaniu wszystkich zjawisk stresu w związku z energetycznymi i czasowymi cechami zachowania.

Cechy temperamentu są bardziej stałe niż inne wymiary osobowości. Emocje stanowią punkt wyjścia dla zrozumienia stresu. Temperament ma związek z następującymi zjawiskami stresu: wpływ temperamentu na intensywność stresorów, moderujący efekt temperamentu w radzeniu sobie ze stresem, udział cech temperamentu w psychofizycznych i/lub psychologicznych kosztach stresu.



Tym bardziej zasadna może stać się dyskusja na temat konkretnych kompetencji psychologicznych i określonego rysu osobowościowego osób, które taką funkcję kierowniczą.

Osoby na stanowiskach kierowniczych charakteryzujące się wysokimi wynikami poczucia dobrostanu i optymizmu życiowego mają większą tendencję do realizacji zadań w niesprzyjających warunkach, uważają, że są siłą sprawczą we własnym życiu oraz w realizacji zadań. Postrzegają siebie jako kompetentne, będące autorytetami dla innych, mają wiedzę. Stawiają sobie nowe wyzwania, nowe inicjatywy, samodoskonalą się, aktywnie zarządzają otoczeniem. Według ich opinii również otoczenie spostrzega ich w ten sam sposób (Cieślińska, 2013).

Oprócz zależności SWLS ze stylami SSZ oraz SSE, istnieją korelacje istotne także ze stylem skoncentrowanym na unikaniu SSU ($r = -0,434$) oraz angażowania się w czynności zastępcze ACZ ($r = -0,478$). Obie są ujemne co oznacza, że podobnie jak w przypadku stylu skoncentrowanego na emocjach, niska satysfakcja życiowa będzie sprzyjać stosowaniu tego rodzaju stylu radzenia ze stresem. Radzenie sobie przez unikanie informacji stresowych, to styl, który ma wysoką wartość na wymiarze unikania oraz niską wartością na wymiarze konfrontacji.

Osoby takie ubogie są w strategie, które umożliwiają zdobycie i wykorzystanie informacji. Natomiast wyposażone są w strategie, które chronią przed sytuacjami stresowymi (Heszen-Niejodek, 1999).

G. Dolińska – Zygmun (2013) podkreśla, że wielu badaczy dostrzega związek między radzeniem sobie ze stresem, a negatywnymi emocjami tj. tłumienie, wypieranie, zaprzeczanie, które mogą prowadzić do rozwoju choroby nowotworowej.

Osoby o wysokim wskaźniku odczuwanego dobrostanu psychicznego różnią się pod względem cech osobowościowych od osób niskim wskaźnikiem co przejawia się w odmiennym doświadczeniu odczuwania przez nich szczęścia oraz poczucia sensu życia (Kraczla, Porczyńska-Ciszewska, Molenda, 2018).

Hipoteza 3 zakładała, że płeć badanych nie jest zmienną różnicującą stosowanie strategii emocjonalnych. Rzeczywiście, w przypadku większości stylów radzenia sobie ze stresem nie odnotowano istotnych różnic między kobietami, a mężczyznami. Natomiast różnice istotne dotyczą jedynie podskali poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT).

Istotnie wyższy wynik miały w tym przypadku kobiety $M=14,63$, gdzie wynik mężczyzn wyniósł średnio $M=12,83$ ($p < 0,05$). Zatem w przypadku stresu kobiety mają większą skłonność do poszukiwania wsparcia u osób trzecich, osób bliskich, istotnie częściej niż mężczyźni. W przebiegu procesu radzenia sobie stosujemy większość znanych nam strategii.



Niektóre strategie wykazują większą stałość niż inne np. pozytywne przewartościowanie jest przykładem strategii stałej, natomiast poszukiwanie wsparcia społecznego jest zmienne. Radzenie sobie jest procesem, który zmienia się i ma różne fazy.

Ocena wtórna w procesie radzenia sobie pozwala nam na ocenić czy możemy coś zrobić i zmienić sytuację. Jeśli ocenimy przyczynę stresu jako niemożliwą do rozwiązania, w tej sytuacji przeważa radzenie sobie zorientowane na emocje. Jeśli ocenimy, że daną sytuację możemy kontrolować, wtedy przeważa radzenie sobie zorientowane na problem. Kobiety oraz mężczyźni w podobny sposób radzą sobie z sytuacją stresową (Heszen-Niejodek 1999).

Natomiast kobiety częściej korzystają ze wsparcia swoich krewnych, przyjaciółek, więcej uwagi poświęcają na rozmowę (Argyle, 2004).

Ostatnia Hipoteza 4 zakłada, że satysfakcja z pracy jest istotnym predyktorem satysfakcji z życia wśród mężczyzn. Opierając się na zebranych materiale można stwierdzić, że w większości badani menadżerowie uważają, że osiągnięcie wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych, udane życie osobiste oraz zawodowe może świadczyć o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące.

Można wysunąć wniosek, że w tej grupie badanej pozycja zawodowa jest w większości przypadków istotnym determinantem poczucia satysfakcji z życia.

Badania prowadzone przez Cieślińską (2013) pokazały, że poczucie satysfakcji z życia kadry kierowniczej placówek oświatowych jest istotnym elementem sprzyjającym ukierunkowaniu własnych celów życiowych. Wysoka pozycja zawodowa stanowi fundament kontroli i kreowania środowiska zewnętrznego, realizacji własnych pragnień i potrzeb, daje możliwość szerokich kontaktów społecznych.

Zakończenie

W miejscu pracy szczególnie doświadczamy sytuacji, które są dla nas stresujące. Stres wiąże się z trudnościami w wypełnianiu swoich zadań. Osoby żyjące w nadmiernym stresie zaczynają coraz gorzej funkcjonować w sferze poznawczo-emocjonalnej. Menadżerowie na co dzień doświadczają stresu. W pracy kierownika źródeł stresu może być bardzo wiele m.in. praca nad motywacją pracowników, podejmowanie ważnych decyzji, presja czasu, organizacja jako system, przeciążenie pracą itp.

Zaczęto szukać odpowiedzi na pytanie, jak możemy radzić sobie ze stresem? Mechanizmy radzenia sobie ze stresem są jednym z czynników, które wpływają na satysfakcję z życia, dlatego menadżerowie w sytuacji stresu powinni odznaczać się umiejętnością radzenia sobie w sytuacjach stresowych. Satysfakcja jest przede wszystkim naszą subiektywną oceną, która jest wynikiem naszej oceny sytuacji, zatem może mieć również wpływ na style radzenia sobie ze stresem, które stosują menadżerowie.

Problem badawczy w omawianej pracy, zdefiniowano w formie pytań. Głównym przedmiotem moich zainteresowań było zbadanie czy zachodzi korelacja pomiędzy stosowanymi stylami radzenia sobie, a odczuwaną satysfakcją z życia. Jakie zachowania zaradcze stosują w sytuacji stresu menadżerowie o różnym poziomie nasilenia satysfakcji z życia.

Szukając odpowiedzi na postawione pytania przeprowadzono dobrowolne i anonimowe badania psychologiczne. Zrealizowano je wśród pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w firmach z sektora prywatnego na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. W badaniu wzięło udział 100 osób, w tym 30 kobiet i 70 mężczyzn.

W celu rozstrzygnięcia problemu użyto dwie metody psychologiczne oraz arkusz personalny własnej konstrukcji: Kwestionariusza Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS N.S. Endlera i J.D.A. Parkera, Skali Satysfakcji z życia SWLS E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larson, S. Griffin. oraz Kwestionariusz Ankiety.

Na podstawie przeprowadzonych analiz statystycznych i psychologicznych uzyskano wyniki, które można przedstawić w formie wniosków końcowych:



Odczuwany stres w miejscu pracy może powodować gorsze funkcjonowanie, nie wypełnianie swoich zadań co jest spowodowane działaniem stresorów przede wszystkim takich jak: przeciążenie, nadmierna odpowiedzialność, konflikt ról. Mężczyźni rzadziej odczuwają stres w pracy niż kobiety.

Natomiast mężczyźni odczuwają większy stres niż kobiety w sytuacji złych relacji z przełożonymi, oraz w sytuacji zbyt dużego obciążenia pracą. Kobiety natomiast w porównaniu z mężczyznami odczuwają mniejszy stres w sytuacji dwuznaczności ról, nieadekwatnej odpowiedzialności za powierzone mienie.

Udane życie prywatne ma znaczenie dla badanych menadżerów w radzeniu sobie ze stresem, co ciekawe w grupie badanych kobiet i mężczyzn, udane życie prywatne ma większe znaczenie dla mężczyzn. W grupie badanych kobiet i mężczyzn, którzy w sytuacji stresowej nadużywających alkoholu przeważali mężczyźni.

Większość menadżerów nie poszukuje wsparcia przyjaciół w sytuacji stresowej. W grupie badanych kobiet i mężczyzn uważa tak zdecydowanie większość mężczyzn. Co ciekawe w grupie badanych, którzy poszukują wsparcia przyjaciół przeważali również mężczyźni. Będąc w sytuacji stresowej większość menadżerów ukrywa swoje przeżycia przed najbliższymi.

Menadżerowie z niższą satysfakcją życiową częściej stosują styl skoncentrowany na emocjach w radzeniu sobie ze stresem, natomiast menadżerowie z wyższą satysfakcją życiową częściej stosują styl skoncentrowany na zadaniu.

Menadżerowie z niską satysfakcją życiową stosują styl skoncentrowany na unikaniu (SSU) w radzeniu sobie ze stresem.

W przypadku większości stylów radzenia sobie ze stresem nie odnotowano istotnych różnic między kobietami, a mężczyznami. Różnice dotyczą jedynie podskali poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT).

Dla większości badanych osiągnięcie wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych, udane życie osobiste oraz zawodowe może świadczyć o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące.

Pozycja zawodowa jest w większości przypadków istotnym determinantem poczucia satysfakcji z życia wśród mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze. Natomiast udane życie prywatne jest bardziej cenione przez kobiety.

Podsumowując, wszystkie hipotezy robocze, które zostały sformułowane w niniejszej pracy zostały potwierdzone.



Wyniki badań dostarczyły informacji jakie style radzenia sobie ze stresem wybierają menadżerowie w sytuacjach stresowych o różnym poziomie nasilenia satysfakcji z życia oraz czy i jakie różnice występują między kobietami i mężczyznami w radzeniu sobie ze stresem pracującymi na stanowiskach kierowniczych uwzględniając komponenty warunkujące satysfakcję z życia. Mechanizmy radzenia sobie ze stresem są jednym z czynników wpływających na poczucie satysfakcji z życia, radzenia z coraz większymi wymaganiami w pracy.

Powyższe wyniki mogą być pomocne w planowaniu szkoleń, programów rozwojowych w firmach, a także pomocy psychologicznej, pracy terapeutycznej w sytuacji pomocy w radzeniu sobie ze stresem. W ramach poruszanego zagadnienia dalsze badania mogłyby się koncentrować na zbadaniu odczuwanego stresu w wymiarze psychologicznym w odniesieniu do rozwoju kompetencji osobistych.



Bibliografia

- Argyle, J. (2008). Przyczyny i korelaty szczęścia. W: Czapiński, J. (red.), *Psychologia pozytywna* (s. 165-204). Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Argyle, M. (2004). *Psychologia szczęścia*. Wrocław: Wydawnictwo Astrum.
- Bańka, A. (1994). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. W: Bańka, A. i Derbis, R. (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia* (s. 19-40). Poznań: Wydawnictwo Gemini.
- Bańka, A. (2000). Psychologia organizacji. W: Strelau, J. (red.), *Psychologia T.3.* (s. 321-378). Gdańsk: Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Belbin, M. (2003). *Twoja rola w zespole*. Gdańsk: Gdańskie Wyd. Psychologiczne.
- Białas, S., Litwin, J. (2013). Satysfakcja z pracy i przejawy zachowań kontr-produktywnych wśród pracowników spółki przemysłu stoczniowego. *Zarządzanie i Finanse*, 4 (1), 17-29.
- Biegańska, K. (2000). Jakość życia miarą sukcesu przedsiębiorcy. W: Witkowski, S., *Psychologiczne wyznaczniki w zarządzaniu T.V* (s. 45-53). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Blanchard, K. (2007). *Przywództwo wyższego stopnia*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Brzeziński, J. (2012). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Byant, R.A. i Harvey, A.G. (2003). *Zespół ostrego stresu*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Carr, A. (2009). *Psychologia pozytywna*. Poznań: Wyd. Zysk i S-KA.
- Celińska S. (2015). *Psychologia i praktyka zmiany organizacyjnej*. Warszawa: Wyd. Harmonia Universalias.
- Chmiel, N. (red.), (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Cieplińska, J. (2013). Poczucie dobrostanu i optymizm życiowy kadry kierowniczej placówek oświatowych. *Studia edukacyjne*, 25, 95-112.
- Cieślak, R. i Klonowicz, T. (2012). Wsparcie społeczne a stres pracy i bezrobocie. W: Sęk, H. i Cieślak, R. (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 152-169). Warszawa: Wyd. PWN.
- Cieślińska, J. (2013). Poczucie dobrostanu i optymizmu życiowego kadry kierowniczej placówek oświatowych. *Studia Edukacyjne*, 27, 95-112.
- Derbis, R. (2000). *Doświadczenie codzienności*. Częstochowa: Wydawnictwo Częstochowa.



- Diener, Ed. i Lucas, E. i Oishi, S. (2008). „Dobrostan psychiczny. Nauka o szczęściu i zadowoleniu z życia. W: Czapiński J. (red.), *Psychologia pozytywna* (s. 35-51). Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Dolińska-Zygmunt, G. (2001). Psychologiczne aspekty chorób nowotworowych. W: Dolińska-Zygmunt G. (red), *Podstawy psychologii zdrowia* (s.210-225). Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Duda, M. (2019). Współczesne modele jakości życia-analiza teoretyczna. *Edukacja-Technika-Informatyka*, 1(27), s. 79-83.
- Ekman, P. (1998). *Natura emocji*. Gdańsk: Gdańskie Wyd. Psychologiczne.
- Everly, G. i Rosenfeld, R. (1992). *Stres, przyczyny, terapia i autoterapia*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Franken, R. (2013). *Psychologia motywacji*. Gdańsk: Gdańskie Wyd. Psychologiczne.
- Gasiul, H. (2007). *Teorie emocji i motywacji*. Warszawa: Wyd. Difin.
- Gasiul, H. (2012). *Psychologia osobowości: nurty, teorie, koncepcje*. Warszawa: Wyd. Difin.
- Gołąb S. , Szczęśniak M. (2017). Satysfakcja z pracy a poczucie jakości życia na przykładzie osób z terenów wiejskich – doniesienia wstępne. *Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie, Problemy Rolnictwa Światowego*, 17 (XXXII), 41-47.
- Greenber, M. (2017). *Mózg odporny na stres*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Griffin, R.V. (1996). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Heszen, I. (2006). Kliniczna psychologia zdrowia. W: Sęk, H. (red.), *Kliniczna psychologia zdrowia T.2* (s. 223-242). Warszawa: Wyd. PWN.
- Heszen, I. (2006). Kliniczna psychologia zdrowia. W: Sęk, I. (red), *Psychologia Kliniczna T.2* (s. 222-243). Warszawa: Wyd. PWN.
- Heszen, I. i Sęk H. (2007). *Psychologia zdrowia*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Heszen-Niejodek, I. (1999). Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie. W: red. Strelau, J. (red.), *Psychologia T.3* (s. 465-492). Sopot: Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Heszen-Niejodek, I. (2000). Stres - radzenie sobie - koszty główne kontrowersje. W: red. Heszen-Niejodek I. i Ratajczak Z. (red.), *Człowiek w sytuacji stresu* (s.12-43). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Heszen-Niejodek, I. (2005). Kliniczna psychologia zdrowia. W: Sęk, H. (red.), *Psychologia kliniczna T.2*. (s. 222-243). Warszawa: Wyd. PWN.
- Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji*. Warszawa: Wyd. Difin.
- James, R.K. i Gilliland, B.E. (2005). *Strategie interwencji kryzysowej*. Warszawa: Państwowa

Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.

Januszek, H. (1999). Sylwetka i rola współczesnego menadżera. W: Januszek, H. i Bartkowiak, G. (red.), *Umiejętności kierownicze* (s. 142-154).Poznań: Akademia Ekonomiczna W Poznaniu.

Jarosz, M. (1998). *Psychologia lekarska*. Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich.

Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i w psychologii zdrowia. Skala Satysfakcji z Życia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

Kanasz, T. (2015). *Uwarunkowania szczęścia*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.

Katz, D. i Kahn, R. (1979). *Spoleczna psychologia organizacji*. Warszawa: Wyd. PWN.

Kliszcz, J., Nowacka-Sauer, K., Trzeciak, B., Sadowska, A. (2004). Poziom lęku, depresji u pielęgniarek, a ich satysfakcja z życia i pracy zawodowej. *Medycyna Pracy*, 55(6), 461-468.

Kofta M., Szustrowa T. (red.), (2001). *Złudzenia, które pozwalają żyć*. Warszawa: Wyd. Difin.

Kraczla, M. , Porczyńska-Ciszeska A. , Molenda R. (2018). Dobrostan psychiczny jako czynnik zachowań menedżerskich w warunkach stresu organizacyjnego. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej*, 131, 235-248.

Kubacka – Jasiecka, D. i Mudyń, K. (red.), (2004). *Kryzys, interwencja i pomoc psychologiczna*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

LeDoux, J. (2000). *Mózg emocjonalny*. Poznań: Wyd. „Media Rodzina.

Lewis, M. i Havilland –Jones, J.M. (red.), (2005). *Psychologia emocji*. Gdańsk: Gdańskie Wyd. Psychologiczne.

Linley, A. i Joseph, S. (2007). *Psychologia pozytywna w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.

Maslach, C. (2000). Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. W: Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Mechanizmy, przyczyny, zapobieganie* (s.13-31). Warszawa: Wyd. PWN.

Mudyń, K., Pietras, K. (2007). Preferowane wartości a zdrowie i satysfakcja z życia, nr 1 (140), s. 5-25.

Nieckarz, Z. „*Psychologia organizacji i zarządzania*”, Wyd. Difin, Warszawa 2011

Nosal, Cz. (2001). *Psychologia myślenia i działania menadżera*. Warszawa: Wyd. Akademia.

Ogińska-Bulik, N. (2009). *Stres zawodowy u policjantów*. Łódź: Wyd. Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.



- Ogińska-Bulik, N. (2013). *Pozytywne skutki doświadczeń traumatycznych czyli kiedy łzy zamieniają się w perły*. Warszawa: Wyd. Difin.
- Oniszczenko, W. (1993). *Stres to brzmi groźnie*. Warszawa: Wyd. Szkolne i Pedagogiczne.
- Pastwa-Wojciechowska, B., Piechowicz M., Bidzan M. (2013). Satysfakcja z życia a empatia i poczucie umiejscowienia kontroli bezdomnych kobiet, doniesienia wstępne. *Rocznik Andragogiczny*, 20, 119-132.
- Pilecka, B. (2004). *Kryzys psychologiczny*. Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Pines, A.M. (2000). Wypalenie w perspektywie egzystencjonalnej. W: Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Mechanizmy, przyczyny, zapobieganie* (s.32-57). Warszawa: Wyd. PWN.
- Pocztowski, A. (red.). *Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Wyd. Kraków.
- Ratajczak, Z. (1991). Więzy hierarchiczne w organizacji. Psychologiczna charakterystyka sytuacji kierowania. W: Gliszczyńska, X. (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy* (s. 343-363). Warszawa: Wyd. PWN.
- Ratajczak, Z. (2008). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Reykowski, J. (1966). *Funkcjonowanie osobowości w warunkach stresu psychologicznego*. Warszawa: PWN.
- Schultz, D. i Schultz, S. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Seligman, M. (2005). *Prawdziwe szczęście*. Poznań: Wydawnictwo Media Rodzina.
- Seligman, M. i Walker, E. I Rosenhan, D. (2003). *Psychopatologia*. Poznań: Wyd. Zysk i S – ka.
- Sęk, H. (red.), (2007). *Psychologia kliniczna T.2*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Sęk, H. (red.), (2005). *Psychologia kliniczna T.1*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Sęk, H. (red.), (2014). *Spółeczna psychologia kliniczna*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Stanek, M. (2015). *Autoterapia*. Warszawa: Wyd. Edgard.
- Stoner, J.A.F i Freeman, R.E. i Gilbert D.R. (2001). *Kierowanie*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Strelau, J. (1969). *Temperament i typ układu nerwowego*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Strelau, J. (1995). *Temperament i inteligencja*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Strelau, J. (2000). Temperament a stres: Temperament jako czynnik moderujący stresory, stan, i skutki stresu oraz radzenie sobie. W: Heszen-Niejodek, I. i Ratajczak Z. (red.), *Człowiek w sytuacji stresu* (s.88-132). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.

- Strelau, J. (2004). *Osobowość a ekstremalny stres*. Gdańsk: GWP.
- Strelau, J., Jaworka, A., Wrześniewski, J., Szczepaniak, P. (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Talejki, E. (red.), (1979). *Problemy psychologii pracy*. Poznań: Wyd. UAM.
- Terelak, J.F. (1999). *Psychologia menadżera*. Warszawa: Wyd. Difin.
- Terelak, J.F. (2001). *Psychologia Stresu*. Bydgoszcz-Warszawa: Oficyna Wyd. Branta.
- Terelak, J.F. (2005). *Psychologia Organizacji i Zarządzania*. Warszawa: Difin.
- Terelak, J.F. (2008). *Człowiek i Stres*. Bydgoszcz-Warszawa: Oficyna Wyd. Branta.
- Timoszczyk-Tomczyk, C., Bugajska, B. (2013). Satysfakcja z życia a perspektywa przyszłościowa w starości. *Opuscula Sociologica*, 2(4), 85-95.
- Tokarski, K. (2006). *Kierownik w organizacji*. Warszawa: Wyd. Difin.
- Tomaszewski, T. (red.), (1975). *Psychologia*. Warszawa: Wyd. PWN.
- Tylka, J. (2000). *Psychosomatyka*. Warszawa: Wyd. Uniwersytetu Stefana Wyszyńskiego.
- Wołowska, A. (2013). Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników. *Rocznik Andragogiczny*, 20, 119-132.
- Wrześniewski, K. (2000). Style a strategie radzenia sobie ze stresem. Problemy pomiaru. W: Heszen-Niejodek, I. i Ratajczak, Z. (red), *Człowiek w sytuacji stresu* (s.44-64). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Zimbardo, P. i Gerrig, R. (2012). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wyd. PWN.



Spis tabel

Tabela 1. Procentowy i liczbowy podział płci osób badanych.....	41
Tabela 2. Procentowy i liczbowy podział badanych pod względem zatrudnienia.....	41
Tabela 3. Oszacowanie różnic w sytuacji odczuwania stresu przy pomocy testu niezależności Chi-kwadrat.....	47
Tabela 4. Statystyki opisowe poziomu satysfakcji (Skali Satysfakcji z Życia SWLS) całej grupy badawczej.....	55
Tabela 5. Średnie wyniki uzyskane przez osoby badane dla poszczególnych stylów radzenia sobie.....	56
Tabela 6. Oszacowanie różnic w sytuacji poszukiwania przyjaciół przy pomocy testu niezależności Chi-kwadrat.....	63
Tabela 7. Oszacowanie różnic w sytuacji nadużywania alkoholu przy pomocy testu niezależności Chi-kwadrat.....	65
Tabela 8. Oszacowanie różnic w sytuacji ukrywania uczuć przed najbliższymi przy pomocy testu niezależności Chi-kwadrat.....	68
Tabela 9. Korelacja Pearsona między satysfakcją życiową (SWLS), a poszczególnymi stylami radzenia sobie ze stresem.....	70
Tabela 10. Test t studenta w celu wykrycia różnic między płciowych.....	77
Tabela 11. Test niezależności Chi-kwadrat ilustrujący różnice międzypłciowe.....	79



Spis wykresów

Wykres 1. Jak często odczuwa Pan(i) stres w pracy?.....	47
Wykres 2. Jak często odczuwa Pan(i) stres w pracy?.....	48
Wykres 3. W jakich sytuacjach najczęściej odczuwa Pan(i) stres?.....	49
Wykres 4. W jakich sytuacjach najczęściej odczuwa Pan(i) stres?.....	50
Wykres 5. Czy według Pana(i) udane życie prywatne pomaga radzić sobie ze stresem w pracy?.....	51
Wykres 6. Czy według Pana(i) udane życie prywatne pomaga radzić sobie ze stresem w pracy?.....	52
Wykres 7. Czy uważa Pan(i), że stres daje nam możliwości poczucia nowego sensu życia?.....	53
Wykres 8. Czy uważa Pan(i), że stres daje nam możliwości poczucia nowego sensu życia?.....	54
Wykres 9. Histogram prezentujący poziom satysfakcji z życia grupy badawczej mierzonej Skalą SWLS.....	55
Wykres 10. Styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ) radzenia sobie ze stresem.....	58
Wykres 11. Styl skoncentrowany na emocjach (SSE) radzenia sobie ze stresem.....	59
Wykres 12. Styl skoncentrowany na unikaniu (SSU) radzenia sobie ze stresem.....	60
Wykres 13. Czy w sytuacji stresowej poszukuje Pan(i) wsparcia przyjaciół?.....	62
Wykres 14. Czy w sytuacji stresowej poszukuje Pan(i) wsparcia przyjaciół?.....	63
Wykres 15. Czy w sytuacji stresowej nadużywa Pan(i) alkoholu?.....	65
Wykres 16. Czy w sytuacji stresowej nadużywa Pan(i) alkoholu?.....	66
Wykres 17. Czy w sytuacji stresowej zdarza się Panu(i) ukrywać swoje przeżycia przed najbliższymi?.....	67
Wykres 18. Czy w sytuacji stresowej zdarza się Panu(i) ukrywać swoje przeżycia przed najbliższymi?.....	68
Wykres 19. Co według Pana(i) świadczy o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące?.....	69
Wykres 20. Zależność liniowa między SWLS a SSZ.....	72
Wykres 21. Zależność liniowa między SWLS a SSZ.....	74



Wykres 22. Zależności SWLS ze stylami SSZ oraz SSE.....	76
Wykres 23. Różnice międzypłciowe w nasileniu stosowania PKT.....	78
Wykres 24. Co według Pana(i) świadczy o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące?.....	80



Załączniki

Kwestionariusz ankiety

dla Menadżerów

pracujących w średnich i dużych przedsiębiorstwach.

ANKIETA

Nazywam się Magdalena Bodnar i jestem studentką V roku studiów magisterskich na kierunku Psychologii w Wyższej Szkole Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu. Prowadzę badania na temat: *Style radzenia sobie ze stresem, a satysfakcja z życia wśród menadżerów*.

Zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenie szczerych, wyczerpujących odpowiedzi na poniższe pytania, gdyż informacje jakie dzięki temu uzyskam wykorzystam (jedynie) jako materiał naukowy wyłącznie do mojej pracy magisterskiej .

Niniejsza ankieta jest anonimowa.

Z góry serdecznie dziękuję za pomoc w tym przedsięwzięciu.

Magdalena Bodnar

(proszę o wybranie najbardziej adekwatnych odpowiedzi)

- 1) Jak często odczuwa Pan(i) stres w pracy?
 - a) codziennie
 - b) czasami
 - c) rzadko
 - d) nigdy

- 2) W jakich sytuacjach najczęściej odczuwa Pan(i) stres?
 - a) złe stosunki z przełożonymi
 - b) złe stosunki z podwładnymi
 - c) dwuznaczność roli
 - d) nieadekwatna odpowiedzialność za rzeczy i ludzi
 - e) zbyt duże obciążenie pracą



- f) zbyt duża presja czasu
 - g) brak perspektywy rozwoju
- 3) Czy według Pana(i) udane życie prywatne pomaga radzić sobie ze stresem w pracy?
- a) zdecydowanie tak
 - b) raczej tak
 - c) raczej nie
 - d) zdecydowanie nie
 - e) nie mam zdania
- 4) Czy w sytuacji stresowej poszukuje Pan(i) wsparcia przyjaciół?
- a) zdecydowanie tak
 - b) raczej tak
 - c) raczej nie
 - d) zdecydowanie nie
 - e) nie mam zdania
- 5) Czy w sytuacji stresowej nadużywa Pan(i) alkoholu?
- a) zdecydowanie tak
 - b) raczej tak
 - c) raczej nie
 - d) zdecydowanie nie
 - e) nie mam zdania
- 6) Czy w sytuacji stresowej zdarza się Panu(i) ukrywać swoje przeżycia przed najbliższymi?
- a) zdecydowanie tak
 - b) raczej tak
 - c) raczej nie
 - d) zdecydowanie nie
 - e) nie mam zdania
- 7) Czy uważa Pan(i), że stres daje nam możliwość poczucia nowego sensu życia?
- a) zdecydowanie tak
 - b) raczej tak
 - c) raczej nie
 - d) zdecydowanie nie
 - e) nie mam zdania
- 8) Co według Pana(i) świadczy o tym, że życie można uznać za satysfakcjonujące?
- a) pozytywne doświadczenia z dzieciństwa
 - b) udane życie prywatne
 - c) udane życie zawodowe
 - d) osiągnięcie wyznaczonych celów zawodowych i prywatnych
 - e) dobrobyt materialny
 - f) aktualnie odczuwana sytuacja i związane z nią emocje



Metryczka

Kobiet

Mężczyzna

- 1) Gdzie Pan(i) obecnie pracuje?
- a) firma zatrudniająca do 50 pracowników
 - b) firma zatrudniająca 51- 150 pracowników
 - c) firma zatrudniająca 151- 250 pracowników
 - d) firma zatrudniająca powyżej 250 pracowników

